

Česká produktivita práce

versus

nízké mzdy

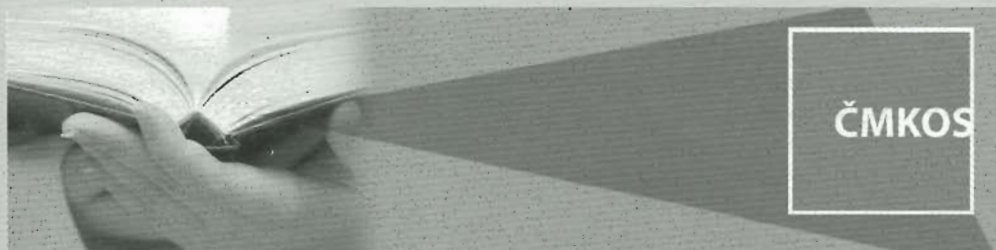
>>>>> čtěte na str. 10-11

Proč jsme
méně produktivní,
i když pracujeme jako
ve vyspělých zemích?

Cena 49 Kč, pro předplatitele 45 Kč



9 771802 906005



BOZP agenturních zaměstnanců

JUDr. EVA DANDOVÁ

Právní úprava agenturního zaměstnávání byla do českého právního řádu zavedena až druhým zákonem o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) s účinností k 1. 10. 2004 na základě toho, že Česká republika ratifikovala Úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce z roku 1997 (publikovaná pod č. 38/2003 Sb. m. s.). V návaznosti na to byla provedena příslušná novela i ve starém zákoníku práce, kde se změna zaměstnání formou dočasného přidělení nahradila novými ustanoveními o agenturním zaměstnávání. Tuto právní úpravu převzal i nový zákoník práce. Jde tedy o poměrně novou právní úpravu, a proto v praxi způsobuje řadu problémů a vyvolává mnoho dotazů.

Ze zákona o zaměstnanosti dále vyplývá, že zprostředkování zaměstnání provádějí úřady práce a právnické nebo fyzické osoby, které mají ke zprostředkování zaměstnání povolení vydané Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, neboli agentury práce. V současné době má v republice toto povolení cca 1500 agentur práce, jejich konkrétní seznam je zveřejněn na webových stránkách MPSV. Zákon o zaměstnanosti také pravomoci úřadů práce a agentur práce v oblasti zprostředkování zaměstnání účelně rozděluje. Úřady práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost, spočívající ve vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, a poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí. Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, jež práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Podle výslovného znění zákona nemohou úřady práce zprostředkovávat zaměstnání formou dočasného přidě-

lení k výkonu práce pro zaměstnavatele, jako to dělají agentury práce.

Agentury práce provádějí zprostředkování zaměstnání zásadně jako podnikatelskou činnost neboli jako pronájem pracovní síly. Provádějí jej proto za úhradu včetně takové, při které je dosahován zisk, a to od firem, které hledají pracovní sílu. Z výslovného ustanovení zákona o zaměstnanosti však vyplývá, že úhrada nemůže být požadována od fyzické osoby (budoucího zaměstnance), které je zaměstnání zprostředkováváno. To nakonec vyplývá i z článku 7 odstavce 1 již zmiňované Úmluvy MOP č. 181. Ten stanoví, že soukromé agentury práce nebudou pracovníkům účtovat přímo ani nepřímo, zcela nebo zčásti žádné poplatky nebo náklady.

Definice agenturního zaměstnávání

Definici pojmu agenturní zaměstnávání obsahuje jak zákoník práce, tak zákon o zaměstnanosti. Zákoník práce ji vymezuje v souvislosti s definicí závislé práce, když nejprve stanoví, že za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podříze-

nosti zaměstnance, se považuje výlučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Následně pak stanoví, že za závislou práci se považují také případy, kdy zaměstnavatel neboli agentura práce na základě povolení podle zvláštního právního předpisu dočasně přidělují svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u jiného zaměstnavatele (dále „uživatel“). Zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem. Zákon o zaměstnanosti pak stanoví, že zprostředkováním zaměstnání agenturou

práce se rozumí uzavření pracovního poměru nebo dohody o pracovní činnosti mezi fyzickou osobou a agenturou práce za účelem výkonu práce u uživatele.

Agentura práce může svého zaměstnance dočasně přidělit k výkonu práce pro uživatele jen na základě písemné dohody o dočasném přidělení zaměstnance uzavřené s uživatelem podle zvláštního právního předpisu. Agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zelená karta.

Z výše uvedeného tedy vyplývá, že agentury práce mohou za účelem zprostředkování zaměstnání k uživateli uzavírat se zaměstnanci pouze pracovní poměr nebo dohody o pracovní činnosti. Agentury práce nemohou se svými zaměstnanci uzavírat dohody o provedení práce.

V rámci agenturního zaměstnávání nelze přidělit k uživateli zaměstnance, jenž má uzavřenu dohodu o provedení práce.

Smluvní vztahy při agenturním zaměstnávání

Účastníky právních vztahů při agenturním zaměstnávání – tj. při dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli – jsou zaměstnanec, agentura práce, která je jeho zaměstnavatelem, a uživatel (ten je nájemcem pracovní síly zaměstnance).

Uvedené právní vztahy tak tvoří trojúhelník, jehož vrcholy jsou zmínění účastníci. Přitom vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem a mezi agenturou práce a uživatelem jsou smluvní a jsou upraveny dále uvedenými smlouvami či dohodami. Naopak mezi uživatelem a k němu dočasně přiděleným zaměstnancem agentury práce žádná smlouva či dohoda uzavírána není – právní poměry v tomto vztahu jsou však vymezeny zákonem a smluvními dokumenty uzavřenými mezi zaměstnancem a agenturou práce a agenturou práce a uživatelem. Jde tedy o vztah bezsmluvní, ale ze smluv odvozený.

Tento triangl právních vztahů má velmi zvláštní povahu v tom, že se v něm mísí vztahy pracovníprávní a obchodněprávní, respektive občanskoprávní.

Vztah agentura práce – zaměstnanec

Vztah agentury práce k zaměstnanci je základní pracovníprávní vztah. Tento pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti však musí kromě svých známých essentialia negotii (v případě pracovní smlouvy tedy kromě druhu práce, který má zaměstnanec pro zaměstnava-

tele vykonávat, místa nebo míst výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána, a dne nástupu do práce) obsahovat ujednání, že zaměstnavatel, tedy agentura práce, může zaměstnance přidělovat k dočasnému výkonu práce k jinému zaměstnavateli, který je uživatelem, a závazek zaměstnance konat práci pro jiného zaměstnavatele (uživatele), a to na základě dohody uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.

Přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli je vždy činěno písemným pokynem agentury práce podle zákoníku práce. Tento pokyn je v pořadí druhým právním úkonem (po uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti), který musí být ve vztahu mezi agenturou práce a zaměstnancem učiněn; jde však na rozdíl od pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti o jednostranný právní úkon agentury práce jako zaměstnavatele. Pokyn tak není součástí pracovní smlouvy, ale navazuje na ni.

Pracovní poměr s agenturními zaměstnanci agentury práce zpravidla uzavírají na dobu určitou. Za tím účelem se v zákoníku práce stanoví, že se omezení daná pro sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou na agenturní zaměstnance nevztahují. Agentury práce tak mohou s těmito zaměstnanci uzavírat pracovní poměry na dobu určitou bez jakýchkoliv omezení, tj. i opakovaně. Je přitom nutné připustit, že doba trvání takového pracovního poměru může být vymezena nejen konkrétním časovým údajem, ale že může být sjednána též na dobu dočasně přidělení zaměstnance ke konkrétnímu uživateli, aniž by tato doba byla přesně časově vymezena.

Agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména

- název a sídlo uživatele,
- místo výkonu práce u uživatele,
- dobu trvání dočasně přidělení,
- určení vedoucího zaměstnance uživatele oprávněného přidělovat zaměstnanci práci a kontrolovat ji,
- podmínky jednostranného prohlášení o ukončení výkonu práce před uplynutím doby dočasně přidělení, byly-li sjednány v dohodě o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce,
- informací o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

Tomu však musí předcházet dohoda o dočasném přidělení, která se uzavírá mezi dotčenými zaměstnavateli, tedy mezi zaměstnavatelem agenturou práce a zaměstnavatelem uživatelem.

Srovnatelné pracovní a mzdové podmínky

Zákon výslovně stanoví, že agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti zajistit rovné zacházení a dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla. Tento požadavek je snahou po eliminaci sociálního dumpingu. Odpovědnost za to, že pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebudou horší než u srovnatelného zaměstnance je podle zákona společnou odpovědností uživatele a agentury práce, avšak agenturu práce označuje zákoník práce jako subjekt, který je povinný v případě potřeby sjednat nápravu.

Řešení nedostatku zaměstnanců určité profese prostřednictvím dočasně přidělených zaměstnanců z agentury práce by tedy v konečném finančním výsledku mělo být pro zaměstnavatele – uživatele vždy (při srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách s přičtením ziskové složky agentury práce) nákladnější než obsazení těchto míst vlastními „kmenovými“ zaměstnanci. Formulace „srovnatelné podmínky“ však vyvolává v praxi i teorii poměrně značné diskuse, proto není blíže vyjasněno, co vše se zahrnuje do okruhu „pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance“. Diskusi vyvolávají zejména příspěvky na zdravotní a penzijní připojištění nebo odměny při životních výročích.

Vztah zaměstnanec – uživatel

Jakkoliv zákon stanoví, že po dobu dočasně přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá uživatel zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nesmí vůči zaměstnanci agentury práce činit právní jednání jménem agentury práce. To je důsledkem toho, že uživatel není stranou základního pracovníprávního vztahu a všechna jednání

týkající se změny či skončení pracovního vztahu dočasně přiděleného zaměstnance může činit pouze zaměstnavatel zaměstnance, a tím je agentura práce.

Zásadním nedostatkem právní úpravy je, že zákonodárce neprovedl důslednou dělbu práv a povinností, jež má ze zákona zaměstnavatel, který je agenturou práce (tedy „zaměstnavatel de iure“), a uživatel (tedy „zaměstnavatel de facto“). Právní úprava agenturního zaměstnávání je v zákoníku práce velice kusá, což je na škodu věci. Teorie ani praxe nemají jednotný názor na to, zda a v jakém rozsahu uživatel „vstupuje“ do práv a povinností zaměstnavatele (ty povinnosti se týkají mj. zejména oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tedy BOZP). V praxi je to pocítováno za základní chybu právní úpravy.

Bezpečnost a ochrana zdraví dočasně přidělených zaměstnanců

I když zákoník práce výslovně stanoví, že po dobu dočasně přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, vznikají v praxi spory, v jakém rozsahu tím na uživatele „přecházejí“ práva a povinnosti zaměstnavatele v oblasti BOZP.

Podstata problému spočívá v tom, že zákonodárce nevyřešil odpovídající úpravu odpovědnosti za škodu dočasně přidělených zaměstnanců, a to jak odpovědnosti zaměstnanců za škodu způsobenou zaměstnavatelem, tak odpovědnosti za škodu z titulu pracovních úrazů a nemocí z povolání. Stanovení práv a povinností zaměstnavatele (zaměstnavatele „de iure“ i zaměstnavatele „de facto“) v oblasti BOZP je jednou stranou též mince se stanovením odpovědnosti za škodu, a to ve stávající právní úpravě agenturního zaměstnání chybí.

V čl. 12 Úmluvy MOP č. 181 o soukromých agenturách práce se mj. říká: „V souladu s národními právními předpisy a praxí členský stát určí a rozdělí příslušnou odpovědnost soukromých agentur práce... a uživatelských podniků, pokud jde o... f) ochranu zdraví a bezpečnost práce, g) náhradu při pracovních úrazech nebo nemocích z povolání...“

V této souvislosti zasluhuje problematika náhrady škody v případě agenturního zaměstnání, která je řešena v zákoníku práce, zvláštní pozornost, a to tím spíše, že je řešena jen s minimem odchylek od obecné pracovníprávní úpravy odpo-

vědnosti, které by reflektovaly na zvláštní povahu vztahů vznikajících v rámci pomyslného „trojúhelníku“, jehož vrcholy tvoří uživatel, přidělovatý zaměstnanec a agentura práce. To vše se odráží i v oblasti BOZP dočasně přidělených zaměstnanců.

Povinnosti agentury práce v oblasti BOZP

Podle obecného ustanovení zákoníku práce o základních povinnostech zaměstnavatele na úseku BOZP – viz § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce – je zaměstnavatel povinen zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště. Tato zvýšená informační povinnost je naprosto namístě. Vyjmenování zaměstnanci často nemají úplné a pravidelné informace v oblasti BOZP, zejména z důvodu dočasně charakteru jejich zaměstnání. Uvedená díkce napovídá, že by to měla být agentura práce, protože ta je zaměstnavatelem, a nikoliv uživatel, který je skutečně znalý pracoviště a pracovních podmínek na něm. Ustanovení je však nejasné a neodpovídá potřebám praxe.

Povinnosti uživatele v oblasti BOZP

Výše uvedená zásada, že zaměstnavatel je povinen zajistit zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP, je do určité míry korigována následujícím ustanovením zákoníku – viz § 103 odst. 1 písm. g). Podle tohoto ustanovení má zaměstnavatel povinnost zabezpečit, aby zaměstnanci jiného zaměstnavatele vykonávající práce na jeho pracovištích obdrželi před jejich zahájením vhodné a přiměřené informace a pokyny k zajištění BOZP a o přijatých opatřeních, zejména ke zdolávání požárů, poskytnutí první pomoci a evakuace fyzických osob v případě mimořádných událostí. Zaměstnavatel, v daném případě uživatel, je povinen zajistit dočasně přiděleným zaměstnancům dostatečné a přiměřené informace a pokyny o BOZP podle zákoníku práce a dalších právních předpisů,

kteří se k výkonu práce vztahují. Tuto povinnost plní zaměstnavatel zejména formou seznámení zaměstnanců s riziky a opatřeními na ochranu před riziky, s nimiž přicházejí při pracovní činnosti do kontaktu či která se týkají jejich pracoviště. Prevenci rizik totiž nemůže na pracovišti dělat nikdo jiný než sám zaměstnavatel.

Někteří autoři zastávají názor, že v případě, kdy na jednom pracovišti vykonávají pracovní úkoly kmenoví zaměstnanci zaměstnavatele spolu se zaměstnanci dočasně přidělenými agenturou práce, je naplněn předpoklad stanovený § 101 odst. 3 zákoníku práce, aby zaměstnavatelé (tedy uživatel spolu s agenturou práce) uzavřeli dohodu o koordinaci provádění opatření v oblasti BOZP. Praxe však tímto způsobem nepostupuje a zaměstnavatelé – uživatelé se soustředí většinou jen na informování dočasně přidělených zaměstnanců a na jejich seznámení s bezpečnostními podmínkami pracoviště.

Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků

Ze zásady, že zaměstnavatel – uživatel musí plnit všechny úkoly v prevenci rizik dočasně přidělených zaměstnanců, také vyplývá, že tyto zaměstnance musí vybavit osobními ochrannými pracovními prostředky v souladu s ustanovením § 104 zákoníku práce a s nařízením vlády č. 495/2001 Sb., kterým se stanoví rozsah a bližší podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků. Platí totiž obecná zásada, že prostředky tzv. individuální ochrany a osobní ochranné pracovní prostředky je zaměstnavatel povinen zaměstnancům poskytnout až v případě, že není možné odstranit rizika prostředky kolektivní ochrany. Poskytování osobních ochranných pracovních prostředků tedy bezprostředně souvisí s prováděním prevence rizik na pracovišti a nelze jinak, než aby tato povinnost – stejně jako poskytování mycích, čisticích a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů – byla povinností zaměstnavatele – uživatele. Dohoda uzavíraná mezi agenturou práce a zaměstnavatelem – uživatelem by toto neměla opomenout.

Školení zaměstnanců o BOZP

Uživatel musí zaměstnancům agentury zajišťovat také školení o BOZP. Povinnost zaměstnavatele v oblasti školení o předpisech BOZP slouží k doplnění od-

borných předpokladů zaměstnance a požadavků, které se mají vztahovat k rizikům, s nimiž může zaměstnanec na svém pracovišti přijít do styku ve vztahu k pracovním činnostem a ve vztahu k technickým zařízením. Není proto opět jiné řešení, aby v návaznosti na svoji prevenci rizik tuto povinnost zajišťoval zaměstnavatel – uživatel.

Pracovní úrazy

V případě vyšetřování příčin a okolností pracovního úrazu je situace vztahu zaměstnavatel – agentura práce a zaměstnavatel – uživatel složitější. Platí obecná zásada, že zaměstnavatel, u něhož došlo k pracovnímu úrazu, je povinen – objasnit příčiny a okolnosti tohoto úrazu za účasti zaměstnance, pokud to zdravotní stav zaměstnance dovoluje, svědků a za účasti odborové organizace a zástupce pro oblast BOZP, – bez vážných důvodů neměnit stav na místě úrazu do doby objasnění příčin a okolností vzniku pracovního úrazu, – o pracovním úrazu postiženého zaměstnance bez zbytečného odkladu uvědomit zaměstnavatele.

Z uvedeného vyplývá, že také zaměstnavatel – uživatel musí vyšetřit příčiny a okolnosti úrazu, protože může přijít orgán inspekce práce na kontrolu okolností úrazu. To je stejný postup jako v případech, kdy na pracovišti „cizího“ zaměstnavatele utrpí pracovní úraz zaměstnanec tam vyslaný na pracovní cestu nebo zaměstnanec dočasně přidělený. Zaměstnavatel – uživatel musí provést vyšetření příčin a okolností úrazu a toto musí zaznamenat v knize úrazů, kterou by správně měl vést odděleně (zákon to nestanoví, ale praxe to žádá) od knihy úrazů kmenových zaměstnanců. Tím však povinnosti zaměstnavatele – uživatele v případě pracovního úrazu dočasně přiděleného zaměstnance končí.

Jaké jsou při úrazu povinnosti agentury práce

Všechny ostatní povinnosti musí plnit zaměstnavatel postiženého zaměstnance, a to je v daném případě agentura práce. Ta musí nahlásit úraz orgánům a institucím uvedeným v § 4 nařízení vlády č. 201/2010 Sb., zejména inspektorátu práce, a musí vyhotovit záznam o úrazu, protože ona je zaměstnavatelem postiženého zaměstnance a jediné ona bude vyřizovat odškodnění úrazu s příslušnou pojišťovnou. Zde se v praxi projevuje nedostatek podrobnější právní úpravy

BOZP a náhrady škody u agenturního zaměstnávání.

Poslední poznámku je třeba učinit ve vztahu k nařízení vlády č. 201/2010 Sb. Novinkou tohoto nařízení vlády je, že se musí v 8. poli záznamu o úrazu vyplňovat, zda se jedná o zaměstnance v pracovním poměru, pracujícího na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr, OSVČ, agenturního zaměstnance či dočasně přiděleného zaměstnance. Poslední novela nařízení vlády, provedená nařízením vlády č. 170/2014 Sb. s účinností od 1. ledna 2015, zrušila údaj o tom, zda se jedná o agenturního zaměstnance či zaměstnance dočasně přiděleného. Z předchozích polí záznamu, zejména z části A a B, vyplývá, zda úraz zaměstnanec utrpěl na pracovišti svého zaměstnavatele, či na pracovišti jiného zaměstnavatele.

Odškodnění pracovního úrazu

Agentura práce také uplatňuje úhradu náhrady škody u příslušné pojišťovny v rámci zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání ve smyslu § 205d starého zákoníku práce a vyhlášky č. 125/1993 Sb., kterou se stanoví podmínky a sazby zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Z uvedeného totiž jednoznačně vyplývá, že uživatel vstupuje v oblasti BOZP do práv a povinností zaměstnavatele s výjimkou těch, které musí plnit výlučně zaměstnavatel na základě zákona, což je právě ve vztahu k oznámení úrazu nebo uplatnění odpovědnosti za škodu z titulu zákonného pojištění zaměstnavatele.

Pracovnílékařské služby

Právní úprava poskytování pracovnílékařských služeb na agenturní zaměstnávání nemyslí vůbec a neupravuje pro něj žádné odchylky od obecné úpravy, byť praxe ukazuje, že jsou nezbytné. Prvním zásadním problémem je, že agentura práce stejně jako každý jiný zaměstnavatel musí mít svého poskytovatele pracovnílékařských služeb, který jí bude v souladu s vyhláškou č. 79/2013 Sb. zajišťovat hodnocení zdravotního stavu zaměstnanců, dohled na pracovišti a poradenství. Agentury práce jsou většinou malí zaměstnavatelé, kteří kromě zaměstnanců dočasně přidělovaných k jiným uživatelům mají jen málo administrativních pracovníků zařazených do první kategorie, které vysílají na pracovnílékařské prohlídky k jejich ošetřujícímu lékaři.

Problémy kolem vstupních prohlídek

Vstupní prohlídku dočasně přidělovaných zaměstnanců však musí zajistit agentury, neboť platí obecná zásada, že tyto prohlídky musí předcházet uzavření pracovního vztahu a že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce. Ke kterému lékaři pracovnílékařské péče bude dotyčný uchazeč o zaměstnání agenturou práce vyslán, se odvíjí od toho, do jaké kategorie bude jeho práce zařazena. Zde však musí agentura práce nezbytně jednat s uživatelem, protože nezná konkrétní podmínky na pracovišti, kde bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat práci. Na tom, zda tito zaměstnavatelé ve vzájemné shodě zařadí zaměstnance do stejné kategorie, pak záleží, ke kterému lékaři pracovnílékařské péče agentura zaměstnance ucházejícího se u ní o práci vyšle.

Pokud zaměstnavatelé zařadí zaměstnance do první kategorie, může vstupní prohlídku provést ošetřující lékař uchazeče o zaměstnání. Problém ovšem nastává v okamžiku, kdy je třeba zaměstnance zařadit do druhé a vyšší kategorie. Tam podle obecné úpravy pracovnílékařských služeb smí zaměstnanec absolvovat prohlídku výhradně jen u lékaře svého zaměstnavatele. Je to logické. Proč by měl zaměstnanec vyšetřovat lékař agentury práce, když nezná pracoviště ani podmínky výkonu práce u uživatele? Doporučuje se proto, aby agentura práce vysílala zaměstnance, zařazené do druhé a vyšší kategorie, na preventivní prohlídky k lékaři poskytujícímu pracovnílékařské služby uživateli, neboť ten jediný zná (nebo by měl znát) podmínky a rizika konkrétního pracoviště. To ovšem musí mít s uživatelem ošetřeno v dohodě o vysílání zaměstnanců. Je na škodu věci, že právní úprava opomněla řešit pracovnílékařské služby agenturního zaměstnávání.

Preventivní prohlídky

Podobná situace nastává i s preventivními prohlídkami. Zde se – s ohledem na skutečnost, že dočasně přidělený zaměstnanec nepracuje u téhož uživatele déle než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích – v praxi objevuje ten problém, že jediné agentura práce je zaměstnavatelem zaměstnance a ví, jak dlouho u ní zaměstnanec pracuje. Od toho by se měly stanovit i termíny prohlídek a měla by je zařídit agentura práce.