



Legální agenturní zaměstnávání vs. nelegální zastřené zprostředkování zaměstnání



SHRNUTÍ

Zaměstnáváte lidi a občas potřebujete nárazově vykryt dočasný nedostatek pracovních sil? Tato kazuistika by Vám měla pomoci zvolit správné (a legální) řešení, a „otevřít oči“ těm zaměstnavatelům, kteří nedostatek pracovních sil, ale někdy i snahu minimalizovat své náklady, řeší spoluprací se subjekty, které jim chybějící zaměstnance nabízejí doslova na stříbrném podnose. Zdánlivě výhodná nabídka může mít ale mnoho otazníků a ještě více vykřičníků.

Se zprostředkováním zaměstnání, tzn. agenturním zaměstnáváním, tak i s jeho zastřenou podobou, se inspektoři setkávají prakticky ve všech oblastech pracovních činností (výroba, služby, stavebnictví...), nelze tedy upozornit jen na jeden segment trhu či na jedno konkrétní odvětví národního hospodářství.



Cílem tohoto textu je:

- vysvětlit rozdíl mezi agenturním zaměstnáváním a zastřeným zprostředkováním zaměstnání,
- poukázat na možný dopad při rozhodnutí poptávat pracovní sílu u podnikatelského subjektu, který není agenturou práce.

Většina zaměstnavatelů se občas dostane do situace, kdy nárazově přijde větší zakázka, kterou není možné pokrýt kmenovými zaměstnanci a je potřeba problém s nedostatkem pracovní síly vyřešit co možná nejrychleji.



ilustrační obrázek vygenerovaný AI

Správnou možností je spolupráce s oficiální **agenturou práce**. Zprostředkováním zaměstnání, které taková agentura nabízí, se rozumí vyhledávání práce pro toho, kdo práci hledá, vyhledávání vhodných zaměstnanců pro zaměstnavatele a dále zaměstnávání osob za účelem jejich přidělování k jinému zaměstnavateli, tzv. agenturní zaměstnávání. Tuto formu mohou provádět pouze agentury práce **na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání**. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (dále i „ministerstvo“) na základě žádosti, kdy podmínky



pro udělení licence k provozování agentury práce jsou upraveny v § 60, § 60a a § 60b zákona o zaměstnanosti.

Agenturní zaměstnávání je model, kdy agentura práce, na základě dohody o dočasném přidělení, přidělí svého vlastního zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Agentura práce pak ve vztahu k přidělenému zaměstnanci nadále vystupuje v pozici zaměstnavatele a nese vůči němu veškerá práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu. Za výkon práce přiděleného zaměstnance pak uživatel agentury hradí odměnu, která mj. pokryje mzdové náklady tohoto zaměstnance.

Naopak špatným řešením je přijmout **nelegální** nabídku nějakého podnikatelského subjektu, který ústy svého výřečného, zplnomocněného zástupce, koordinátora apod. přináší zdánlivě výhodnou nabídku dodávky lidí na práci. Že subjekt nemá povolení ke zprostředkování zaměstnání, to takový jedinec taktně zamlčí, ale o to více s jiskrou v oku a se zápalem v srdci vypráví o mnoha firmách, kam své lidi už běžně dodává, a to na základě rámcových smluv o dílo, nájemních smluv, pronájmu strojů, prostor apod.



Ale pozor! Zastřeným zprostředkováním zaměstnávání, dle zákona o zaměstnanosti, se totiž rozumí činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání. Zastřeného zprostředkování zaměstnávání se může

dopustit i subjekt disponující povolením ke zprostředkování zaměstnání, a to když svou činnost zastírá obchodními smlouvami, ale především se tak stává u subjektů, které toto oprávnění nemají. Vzhledem k vysoké společenské nebezpečnosti, závažným dopadům do odměňování zaměstnanců, do oblasti odvodových povinností zaměstnavatele v oblasti zdravotního a sociálního pojištění, a záloh na daň z příjmů, je možné za zastřené zprostředkování zaměstnávání uložit pokutu ve výši až 10 000 000,- Kč, minimálně však 50 000,- Kč. Přestupek za zastřené zprostředkování zaměstnávání je v zákoně o zaměstnanosti již od roku 2017, v roce 2021 byl do legislativy zaveden přestupek **umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání**, který by měl být jedním ze zmiňovaných vykřičníků, když se podnikatel chystá přijmout zdánlivě neodolatelnou nabídku ke spolupráci. Je to totiž právě ten tzv. uživatel, který se snadno může dopustit popsaného umožnění zastřeného zprostředkování zaměstnání, a to se všemi důsledky z toho plynoucími.



ZJIŠTĚNÍ PŘI KONTROLE

Podnikatelský subjekt z naší kazuistiky je firma vyrábějící komponenty, jež jsou pak dále dodávány do automobilového průmyslu. Pro názornost ji budeme nazývat Subjekt A. Je větším zaměstnavatelem a má více výrobních provozů. V rámci plnění nasmlouvaných zakázek není schopen výrobu pokrýt vlastními zaměstnanci. Z tohoto důvodu využívá služeb „agentur“. Jen majitel, jednatel, ředitel nebo ekonom ví, zda za tímto rozhodnutím byl pouhý nedostatek kmenových zaměstnanců, nebo ho k tomu vedly i jiné, řekněme ekonomické, důvody.

V průběhu fyzické kontroly pracoviště bylo zjištěno, že zaměstnanci kontrolovaného Subjektu A v provozu pracují společně jak s agenturními zaměstnanci, tak i zaměstnanci subdodavatele. Zaměstnanci subdodavatele všichni shodně uvedli, že pracují pro agenturu, název neznají (pozn. nejedná se ovšem o níže specifikovanou legální agenturu práce, kterou pro naše účely dále nazýváme Agenturou práce). Práci všem pracovníkům v provozu zadávali mistři Subjektu A, odvedenou práci



taktéž kontrolovali. Tito řídili jejich práci, ke všem přistupovali naprosto stejně, např. v případě chybně odvedené práce. Práce jednotlivých pracovníků na sebe navazovala. Dále bylo zjištěno, že žádná část provozu nebyla nijak označena, ohraničena, všichni pracovníci se pohybovali a pracovali ve stejných prostorách.

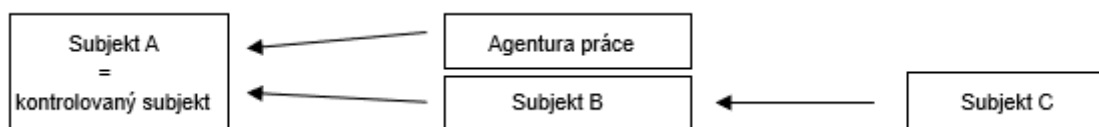
Podstatné, zda se jedná o zprostředkování zaměstnání práce agenturou práce je posouzení skutečností, a to jednak, zda se jedná o pronájem pracovní síly, nebo poskytnutí služby, a zda je to zaměstnavatel nebo uživatel, který ukládá zaměstnancům pracovní úkoly, řídí a kontroluje jejich práci, dává jim pracovní úkoly atd. V rozsudku **KS v Brně č.j. 29 Ad 2/2021-71, ze dne 27.10.2021**, je uvedeno „Z § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti vyplývá, že základním znakem zprostředkování zaměstnání je výkon práce pro osobu odlišnou od formálního zaměstnavatele, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení.“ V rozsudku stejného soudu, **č.j. 30 Ad 10/2018-65, ze dne 22.12.2020**, je uvedeno: „Z rozsudku Nejvyššího právního soudu ze dne 30.6.2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28, vyplývá, že pronájem pracovní síly se vyznačuje zejména tím, že pronajímatel (agentura práce) nenese odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.“

Z dokumentů doložených Subjektem A bylo při kontrole zjištěno, že Agentuře práce, jež poskytuje své zaměstnance kontrolovanému Subjektu A, bylo vydáno ministerstvem Povolení ke zprostředkování zaměstnání. Dále pak byly doloženy rámcová smlouva o dílo a nájemní smlouva, včetně dokladů o naplnění uvedených vztahů, jež byly uzavřeny se subdodavatelem (dále jen „Subjekt B“).

Subjekt B, jehož zaměstnanci pracovali na daném pracovišti uvedl, že část těchto lidí nejsou jeho zaměstnanci, ale zaměstnanci jeho subdodavatele (dále jen „Subjekt C“). Subjekt B v rámci kontroly doložil smlouvu o dílo a nájemní smlouvu, včetně dokladů o naplnění uvedených vztahů, jež byly uzavřeny s kontrolovaným Subjektem A a se subdodavatelem (dále jen „Subjekt C“).

Subjekt C, v rámci kontroly doložil Smlouvu o dílo a Nájemní smlouvu, včetně dokladů o naplnění uvedených vztahů, jež byly uzavřeny se Subjektem B.

Pro lepší názornost uvádíme schéma smluvně zainteresovaných subjektů:



Základním rozdílem mezi smlouvou o dílo a smlouvou o dílo zastírající agenturní zaměstnávání spočívá ve skutečném zachování nezávislosti, samostatnosti a odpovědnosti zhotovitele za dílo jako výsledku činnosti. Při zhotovování díla zhotovitel provádí vymezené dílo na svůj náklad a nebezpečí, vlastními zaměstnanci, s potřebnou péčí (vystupuje z pozice odborníka na danou problematiku), pod vlastním vedením a nezávisle. Pro zastřené agenturní zaměstnávání je naopak typické, že objednatel dle smlouvy o dílo přiděluje zaměstnancům zhotovitele práci, pracovní úkoly, organizuje je, řídí a vykonanou práci kontroluje, případně jsou tyto činnosti zjištěny inspektory přímo při kontrole.

Pro posouzení dané věci je tak rozhodující skutečný stav, nikoli stav deklarovaný obchodněprávními smlouvami. K tomuto **KS v Brně, č.j. 30 Ad 20/2020-52, ze dne 28.3.2022**, uvedl: „V případě sporů o zastřené agenturní zaměstnávání soud vždy zajímá skutečný stav na pracovišti, tj. jak se reálně chovali zaměstnanci žalobce, nikoliv smluvní úprava jejich práce“, stejně i v dalším rozsudku, **č.j. 62 Ad**



17/2019-116, ze dne 7.11.2021, „*podstatným pro posouzení toho, zda se v daném případě jednalo o provádění díla či o zastřené agenturní zaměstnávání, byl zjištěný skutkový stav a nikoli jeho smluvní vymezení.*“

Na základě všech informací zjištěných v rámci fyzické kontroly pracoviště, ze všech jednotlivých předložených a doručených dokumentů, z informací zjištěných od jiných orgánů státní moci, v souladu s platnou judikaturou bylo zjištěno a jednoznačně prokázáno, že:

- **Kontrolovaný Subjekt A** – ukládal na daném pracovišti pracovní úkoly zaměstnancům Agentury práce, Subjektu B a Subjektu C, organizoval, řídil a kontroloval jejich práci, dával jim k tomu účelu pokyny, vytvářel příznivé pracovní podmínky a zajišťoval BOZP.
 - ✓ K zaměstnancům Agentury práce s platným povolením ke zprostředkování zaměstnání se choval jako uživatel, kdy toto vyplývalo z uzavřené dohody o dočasném přidělení zaměstnanců.
 - ✓ K zaměstnancům Subjektu B a Subjektu C se choval jako uživatel, přestože byl pronájem pracovníků zastřen obchodní smlouvou a tím umožnil výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání.
- **Agentura práce** – této bylo ministerstvem vydáno Povolení ke zprostředkování zaměstnání, které bylo v den fyzické kontroly pracoviště platné a uvedená agentura poskytovala své zaměstnance, na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k uživateli, tzn. kontrolovanému Subjektu A.
- **Subjekt B** – zprostředkoval zaměstnání svým zaměstnancům a umožnil zprostředkovat práci zaměstnancům Subjektu C, choval se tedy jako agentura práce, ačkoli nedisponuje platným povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.
- **Subjekt C** – zprostředkoval zaměstnání svým zaměstnancům, choval se tedy jako agentura práce, ačkoli nedisponuje platným povolením k příslušné formě zprostředkování zaměstnání.

Všem zúčastněným, tzn. kontrolovanému subjektu (Subjekt A), Subjektu B i Subjektu C, je možné za nedodržení zákona o zaměstnanosti uložit sankci od 50 000,- Kč do 10 000 000,- Kč, což se také v daném případě stalo.



JAK ZABRÁNIT PODOBNÉ UDÁLOSTI ČI JEJÍMU OPAKOVÁNÍ?

- Objednávám opravdu samostatnou službu či dílo, jehož provedení vůbec neřídím? Nebo naopak ve skutečnosti objednávám **pronájem pracovní síly**? Pokud si chci pracovní sílu pronajmout, pak jediné přes **licencovanou agenturu práce** a uzavírám s ní **dohodu o dočasném přidělení**. V této dohodě pak specifikuji řadu informací včetně **srovnatelných pracovních podmínek**, aby agenturní zaměstnanci na tom nebyli hůře než mí vlastní kmenoví zaměstnanci.
- Každou společnost, která přijde nabídnou své služby, byť její zástupce vypadá slušně, zdvořile a jeho nabídka je ve své podstatě neodolatelná, si je dobré ověřit. Varováním je i pokud bude pronájem zaměstnanců levnější než zaměstnávání vlastních zaměstnanců na srovnatelné



pozici. Také osobní jednání se statutárním zástupcem podnikatelského subjektu je alespoň o trochu více vypovídající, než s člověkem vybaveným generální plnou mocí.

- Zaměstnavatel by si měl uvědomit, že nedodržování ustanovení zákona o zaměstnanosti, týkající se zprostředkování zaměstnání, mu může přinést nejen citelný finanční postih, ale záznam o příslušném přestupku se za ním potáhne jako ona pověstná červená nit. Opakování stejného přestupku vede totiž mimo jiné i k vyšším sankcím v zákonném rozpětí.



[zákon č. 435/2004 Sb.](#), o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů



PAMATUJ!

Pokud se chcete vyhnout podnikatelským subjektům, které sice vystupují jako agentury práce, ale nehrají podle pravidel, je dobré si je dopředu dobře prověřit. Všechny agentury musí mít povolení od ministerstva. Jestli agentura povolení má či nemá, snadno zjistíte na webu:

- MPSV www.mpsv.cz/agentury-prace
- Úřadu práce ČR www.uradprace.cz/agentury-prace