



MGR. MICHAL VRAJÍK  
Advokát

Datum: 2. 8. 2021



## Pracovněprávní novinky 4/2021

Vážení klienti a obchodní partneři,

připravili jsme pro Vás letošní **čtvrté číslo Pracovněprávních novinek**, newsletteru věnovaného novinkám (především) v oblasti pracovního práva.

Toto číslo reaguje na **aktuální změnu zákona o zaměstnanosti**, kterou byla s účinností od dnešního dne rozšířena skutková podstata přestupku zastřenému zprostředkování zaměstnání.

Ačkoliv jde pouze o pár přidaných slov, **jde o zásadní změnu**, která by neměla uniknout nikomu, kdo využívá služby dodavatelů pracovní síly.

Michal Vrajík a Radim Marada

### Zastřené zprostředkování zaměstnání nově

Zastřené zprostředkování zaměstnání představuje jeden z často postihovaných přestupků podle zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.). Jde o situaci, kdy si jeden subjekt pronajímá pracovní sílu od jiného subjektu, který se tím pádem chová jako **agentura práce, aniž by měl příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání (licenci agentury práce)**.

Využití vlastních zaměstnanců je pouze jedním ze způsobů, kterými může právnická nebo fyzická osoba **zajišťovat své podnikání nebo jinou činnost**. Ekonomicky je velmi často výhodnější zajistit plnění části svých úkolů (například při nečekaném vyšší množství zakázek) přes třetí osobu, která k tomu logicky využívá své zaměstnance. Rozlišuje se přitom mezi **dvěma základními modely** - a to **agenturním zaměstnáváním a tzv. outsourcingem**. Pokud se to týká i Vás, měli byste při čtení těchto Pracovněprávních novinek zpozornět.



## Jak předejít problémům při kontrole v návaznosti na novelu?

Kontroly v těchto oblastech jsou ze strany inspektorátu práce běžné, a lze očekávat, že tomu tak bude i nadále. Rozdíl je ode dnešního data „pouze“ v tom, že v případě zjištění zastřené zprostředkování zaměstnání hrozí vysoká pokuta i odběrateli. **V případě právnických a podnikajících fyzických osob jde přitom o pokutu od 50 000 Kč do 10 000 000 Kč**, a situaci tedy nedoporučujeme podcenit.

**Odběratelům**, kterých se toto potenciálně může týkat, proto **doporučujeme provést audit smluvní dokumentace a praxe** tak, aby pro případ kontroly nemuseli řešit nepříjemnosti. Naše advokátní kancelář se těmto „posudkům nanečisto“ věnuje dlouhodobě, a v případě jakýchkoliv pochybností jej rádi provedeme u Vás.

Zaklepat na dveře může inspektor prakticky u kohokoliv, a pokud na pracovišti najde zaměstnance dodavatele, ke kterým se odběratel chová jako ke svým zaměstnancům, **může vzniknout těžko odstranitelný problém** (pokud dodavatel není legální agenturou práce). Platí zde proto více než kdekoliv jinde princip předběžné opatrnosti, protože následné řešení je už velmi ztížené.

V pořádku by rovněž každý odběratel měl mít i **dokumentaci týkající se této spolupráce** (např. smlouvy o dílo a další navazující dokumenty), **aby ve skutečnosti jejich obsahem nebyl skrytý pronájem pracovní síly**. I s touto kontrolou Vám rádi pomůžeme.

Usnout na vavřínech byste neměli ani tehdy, pokud Vám zaměstnance pronajímají řádně licencované agentury. I zde je přinejmenším nutné zajistit, aby **dokumentace obsahovala předepsané náležitosti** a pravidelně na webových stránkách Úřadu práce **ověřovat, zda je licence agentury práce platná**, a nebyla např. odejmuta.

## Zastřené zprostředkování zaměstnání nově – pokračování

**Rozdíl** mezi uvedenými formami je **značný**. V případě **outsourcingu odběratel odebírá pouze výsledek** (dodavatel se mu např. zaváže k dodávce určitého počtu výrobků za určitý čas), a je jen na dodavateli, jak tuto povinnost splní. Odběratel tedy nemá právo úkolovat zaměstnance dodavatele, řídit a kontrolovat jejich práci, rozvrhovat jim pracovní dobu apod.

V případě **agenturního zaměstnávání jde o legální pronájem pracovní síly**, kdy se odběratel chová vůči zaměstnancům agentury práce jako vůči svým „zaměstnancům“, úkoluje je, a řídí jejich práci. **Na rozdíl od prvního modelu je k takové formě „pronájmu“ oprávněn pouze ten, kdo je držitelem licence agentury práce.**

O **zastřené zprostředkování** zaměstnání jde právě tehdy, **pokud se situace „navenek“ jeví jako outsourcing, ale jde de facto o pronájem pracovní síly** (např. pokud odběratel zaměstnance svého dodavatele úkoluje, rozvrhuje jim pracovní dobu apod.). Kontroly v této oblasti provádí (v současnosti velmi aktivní) inspektoráty práce a zjišťují mj. z obsahu příslušné smluvní dokumentace a osobními pohovory se zaměstnanci dodavatele, zda se nejedná o zastřené zprostředkování zaměstnání.

**Do nabytí účinnosti novely trestal zákon o zaměstnanosti výslovně pouze „skryté“ agentury práce**, tj. toho, kdo tyto zaměstnance tímto způsobem „pronajímá“. **Odběratelé mohli být mnohem více v klidu**, protože jejich postih byl obtížný. Situace se ovšem ode dneška **zásadně změnila**, neboť **přestupek nově spáchá i ten, kdo výkon zastřené zprostředkování umožní**. Zákonem byla tedy vyplněna „mezera“ a **inspektoráty práce mohou postihovat** obě strany, tedy **i odběratele (příjemce služby, objednatele díla)**.

Pokud máte zaveden obdobný model spolupráce i u Vás, doporučujeme tuto situaci prověřit, s čímž jsme ochotni Vám samozřejmě pomoci.

**Pokud Vás uvedená novinka zaujme nebo budete mít bližší dotazy, neváhejte se na nás obrátit.**

### KONTAKT:

**Mgr. Michal Vrajík, advokát**

Spálená 97/29,  
110 00 Praha 1

T: +420 605 068 258

E: [michal.vrajik@akvrajik.cz](mailto:michal.vrajik@akvrajik.cz)

[www.akvrajik.cz](http://www.akvrajik.cz)

