



# moderní HR manager

ČÍSLO 22 | ČERVENEC 2023 | 4. ROČNÍK

## Seriál o novele ZP: Nová éra práce na dálku

**Víte, jaké změny přinese novela zákoníku práce v oblasti práce na dálku? A proč jsou zažité pojmy „home office“ či „práce z domova“ věcně i terminologicky nesprávné? Co nakonec v novele zbylo z původně navrhovaných pravidel? A budete muset hradit náklady s prací na dálku spojené?**

**T**ranspoziční novela zákoníku práce přinese oproti současné právní úpravě možná nenápadnou, ale přeci jen významnou terminologickou změnu. Současné znění § 317 zákoníku práce hovoří o výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele. Tento pojem je příliš dlouhý, a tak se v našich podmínkách vžilo označení „práce z domova“, případně „home office“. Oba tyto pojmy jsou věcně nevhodné a jazykově nesprávné. Spojení „Home Office“ znamená v přirozené angličtině něco docela jiného (označuje se jím Ministerstvo vnitra).

V mnoha případech není příslušné uvažovat ani o práci z domova, protože zaměstnanci na základě dohody se svými zaměstnavateli často vykonávají **práci z různých míst** (v hromad-

ných dopravních prostředcích, kavárnách, coworkingových centrech apod.).

Pojem práce na dálku je jednoduchý, krátký a obsahově výstižný. Bude-li dohodnuta, platí, že zaměstnanec pracuje odjinud, tedy na něja-

**Výkon práce na dálku bude možný jen na základě písemné dohody mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem.**

kém jiném místě než je zaměstnavatellovo pracoviště. Zda bude sjednáno konkrétní místo, více takových míst, nebo bude zaměstnanci dána volnost, aby o místě výkonu své práce rozhodoval sám, ponechává právní úprava na dohodě smluvních stran. V takovémto režimu (tedy na místě, které si sami určí) ostatně přímo na

základě úpravy v zákoně o pedagogických pracovnících a v zákoně o vysokých školách mohou pedagogové a akademici vykonávat tzv. **nepřímé činnosti**, při nichž není nutná přítomnost na pracovišti.

**Písemná dohoda o práci na dálku**

Podle nového prvního odstavce v § 317 zákoníku práce bude výkon práce na dálku možný **jen na základě písemné dohody** mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Dosud takové pravidlo nebylo v zákoně výslovně uvedeno. Zaměstnavatelé, kteří práci na dálku uplatňovali ve větším rozsahu, obvykle se zaměstnanci písemné dohody uzavírali. Objevují se však i případy, kdy jsou pravidla této formy výkonu práce mezi zaměstnancem

## UPOZORNĚNÍ

Vedle zákoníku práce dojde také k novelizaci zákona o inspekci práce. Do nového § 25a zákona budou doplněny nové skutkové podstaty přešupků na úseku práce na dálku. Podle jednoho z nich se zaměstnavatel dopustí přešupku i tím, že neuzavře se zaměstnancem dohodu o práci na dálku písemně. Za takový přešupok bude moci být uložena pokuta až do výše 300 tisíc Kč.

a zaměstnavatelem dohodnuta jen neformálně. V těchto případech je třeba upozornit na to, že po novele bude nezbytné, aby byla dohoda uzavřena písemně.

Oproti původnímu návrhu, který byl na podzim loňského roku zaslán do připomínkového řízení, nakonec novela zákoníku práce **neobsahuje doplnění** žádných podstatných obsahových náležitostí dohody o práci na dálku. Pouze v důvodové zprávě bude doporučeno, aby dohoda obsahovala ujednání o místu či místech, z nichž bude zaměstnanec práci pro zaměstnavatele vykonávat, způsob komunikace mezi smluvními stranami, přidělování a kontroly výkonu práce. Dále by dohoda mohla obsahovat ujednání o způsobu rozvrhování pracovní doby, případně způsob poskytnutí součinnosti zaměstnance při vedení evidence pracovní doby.

Jde ovšem jen o doporučení, a tak výsledný obsah dohody bude výsledkem jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Mají-li již zaměstnavatelé v současné době se zaměstnanci písemné dohody o práci na dálku uzavřené, pouze kvůli novele zákoníku práce **nebude nezbytné tyto dohody měnit**.

## Smluvní podstata práce na dálku

Z důrazu kladeného na dohodu o práci na dálku vyplývá, že nadále zůstává zachována ryze smluvní podstata práce na dálku. Záleží pouze na zaměstnavateli a jeho dohodě se zaměstnanci, zda budou práci na dálku uplatňovat, případně jaká konkrétní pravidla si nastaví.

Do zákoníku práce bude novelou doplněno nové ustanovení § 241a,

kteří upraví právo těhotné zaměstnankyně, zaměstnance pečujícího o dítě mladší devíti let nebo zaměstnance, jenž převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu závislou na pomoci jiné osoby, požádat zaměstnavatele o umožnění práce na dálku. Zaměstnavatel ovšem **nebude mít povinnost** takové žádosti vyhovět. Z nové úpravy vyplyne pouze tolik, že zaměstnavatel musí případně rozhodnutí o tom, že žádosti zaměstnance nevyhoví, **písemně odůvodnit**. Rozhodně tedy neplatí, že by novela zákoníku práce pro některé skupiny zaměstnanců zaváděla „nárokovou“ práci na dálku.

Smluvní princip v souvislosti s prací na dálku částečně oslabí § 317 odst. 3 zákoníku práce. Zaměstnavatel bude podle něj oprávněn zaměstnanci práci na dálku **písemně nařídít** v případě, že tak stanoví opatření orgánu veřejné moci podle jiného zákona, jímž se míní především krizový zákon. K nařízení práce na dálku bude smět dojít jen na nezbytně nutnou dobu, pokud to povaha vykonávané práce umožňuje, a za podmínky, že místo výkonu práce na dálku bude pro výkon práce způsobilé. Jde evidentně o pravidlo, které reaguje na nedávnou zkušenost s pandemií covidu-19. Lze jen doufat, že se toto pravidlo ukáže být jen výrazem předběžné opatrnosti zákonodárce a nebude reálně uplatněno.

## Rozvázání závazku z dohody o práci na dálku

Druhý odstavec v § 317 nově upraví možnost závazek z dohody o práci na dálku rozvázat. Nepůjde o rozvázání pracovního poměru, nýbrž jen o **ukončení dohody o práci na dálku**.

Strany budou mít možnost závazek z této dohody ukončit dohodou, případně i jednostrannou výpovědí. K výpovědi bude možné přistoupit z jakéhokoli důvodu nebo i bez uvedení důvodu. Nedohodnou-li se strany na jiné délce, uplatní se patnáctidenní výpovědní doba, jež začne běžet v den, v němž byla výpověď doručena druhé smluvní straně. Pro dohodu i výpověď bude vyžadována písemná forma.

V dohodě o práci na dálku bude možné sjednat, že závazek z této dohody nemůže ani jedna ze smluvních stran vypovědět. Na takovém ujednání budou mít zřejmě zájem zaměstnavatelé, pro něž výkon práce na dálku představuje **nezbytný předpoklad** toho, aby mohli zaměstnance zaměstnávat. Ne všichni zaměstnavatelé totiž disponují prostory, ve kterých by mohli zaměstnanci pracovat, případně mají jen prostory s omezenou kapacitou, a nezbytně proto potřebují, aby vždy alespoň určitá část zaměstnanců pracovala na jiném místě než na pracovišti.

## Náhrada nákladů spojených s prací na dálku

Vůbec nejdiskutovanější změnou související s novou úpravou práce na dálku se stala náhrada nákladů, které zaměstnancům pracujícím na dálku vznikají. Výslednou úpravu je možné vnímat tak, že umožňuje poskytování náhrad nákladů v režimu, u něhož budou jasně dána pravidla odvodů daní, pojistného a daňové uznatelnosti na straně zaměstnavatele. Z pohledu zaměstnavatelů tedy odpadne nejistota ohledně toho, jak na náhradu nákladů z tohoto hlediska nahlížet. **Hrazení nákladů nebude povinné**. Stranám bude nabídnuta i možnost si sjednat, že zaměstnanci náhrada nákladů příslušet nebude.

Úprava náhrady nákladů bude obsažena v novém ustanovení § 190a zákoníku práce. Systematicky tedy bude navazovat na pravidla poskytování náhrad cestovních výdajů. Důle-

žitou součástí právní úpravy bude také prováděcí vyhláška, kterou Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví paušální částku náhrady nákladů.

### Prokázané náklady vs. paušální částka

Zákoník práce nabídne po novele dvě varianty hrazení náhrad nákladů spojených s výkonem práce na dálku. Půjde buď o náhrady nákladů, které zaměstnanci vznikly a zaměstnanec jejich výši zaměstnavateli prokázal, nebo o paušální částku.

I na základě dosavadních zkušeností lze očekávat, že drtivá většina zaměstnavatelů i zaměstnanců upřednostní při úvaze o hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku poskytování paušálu. Podmínkou uplatnění této varianty bude fakt, že bude **písemně sjednána** (v individuální nebo i kolektivní smlouvě), **případně stanovena ve vnitřním předpisu**. Zaměstnancům pak bude poskytována paušální částka za každou započatou hodinu práce na dálku.

Výše paušální částky bude stanovena vyhláškou vydávanou vždy k 1. 1. příslušného roku, případně v mimořádném termínu, dojde-li k významné změně cen energií. Paušální částka bude vycházet z údajů o spotřebě jedné dospělé osoby v průměrné domácnosti za jednu hodinu na základě údajů zjištěných a zveřejněných Českým



statistickým úřadem. Spotřebou osoby v domácnosti je třeba rozumět zejména náklady na energie (teplo a elektrickou energii), dodávky vody a sběr pevných odpadů.

Paušální částka bude splatná nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém na ni zaměstnanci vzniklo právo.

### Zdanění paušální náhrady nákladů

Náhrada nákladů poskytovaná v paušální výši nebude na straně zaměstnance předmětem **daně z příjmů**, a tedy ani odvodů pojistného na nemocenskou, důchodovou a zdravotní pojištění. Bude se tedy chovat stejně jako cestovní náhrady poskytnuté do

výše limitů stanovených pro zaměstnavatele odměňující své zaměstnance platem.

Zaměstnanci zaměstnavatele, který odměňuje své zaměstnance mzdou, může být poskytována paušální částka vyšší, než bude minimální výše upravená v prováděcí vyhlášce. **Případné navýšení** ovšem bude zdaněno a podrobeno odvodům pojistného stejně jako mzda.

### Neposkytnutí náhrady na základě dohody

Podle § 190a odst. 2 zákoníku práce si zaměstnavatel se zaměstnancem budou moci předem písemně dohodnout, že náhrady nákladů v souvislosti s výkonem práce na dálku nebo jejich část **zaměstnanci nepřísluší**. Tuto variantu nebude možné uplatnit na základě úpravy ve vnitřním předpisu ani v kolektivní smlouvě. Bude muset jít o individuální smlouvu uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Jestliže budou mít zaměstnavatelé na uplatnění tohoto pravidla zájem, bude nejjednodušší ujednání o tom, že zaměstnanci náhrady nákladů zcela nebo zčásti nepřísluší, vložit nebo doplnit do písemné dohody o práci na dálku.



#### DOPORUČENÍ

Zaměstnavatelé, kteří budou mít zájem o hrazení nákladů spojených s výkonem práce na dálku paušální částkou, by v ideálním případě měli tento postup upravit prostřednictvím hromadného dokumentu, tedy vnitřního předpisu nebo kolektivní smlouvy. Díky této úpravě pak bude postaveno najisto, že výdaj na hrazení nákladů v paušální výši je na straně zaměstnavatele daňově uznatelný.

#### UPOZORNĚNÍ

Bude platit, že je-li zaměstnanci poskytována paušální částka, zahrnuje náhradu veškerých nákladů, které zaměstnanci při výkonu práce na dálku vznikly. Nebude tedy možné nad rámec paušální náhrady uplatňovat další prokazované náklady související se spotřebou energií, dodávkou vody atd.

JUDr. Jaroslav Stránský, Ph.D.,  
odborník na pracovní právo

# Tenký led propuštění zaměstnance ze zdravotních důvodů

**Jak máte postupovat, pokud váš zaměstnanec ztratí zdravotní způsobilost vykonávat svou práci? V jakých případech je namístě s ním pracovní poměr ukončit? Kdy musíte výpověď podložit odpovídajícím zdravotním posudkem? A má takový zaměstnanec nárok na odstupné?**

Výpověď danou zaměstnanci **ze zdravotních důvodů** upravuje ustanovení § 52 d) a e) zákoníku práce. Důvody pro takový krok mohou spočívat ve zhoršení zdravotního stavu zaměstnance následkem pracovního úrazu, nemoci z povolání nebo ohrožení touto nemocí, případně dosažením nejvyšší přípustné expozice na pracovišti. Další důvod nastává v situaci, kdy zaměstnanec dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost svou dosavadní práci konat, a to z jiných příčin než výše uvedených.

Posouzení zdravotního stavu zaměstnance pro další výkon práce se stanovuje na základě lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnělékařských služeb nebo na základě rozhodnutí příslušného správního orgánu, jenž lékařský posudek přezkoumává. Zaměstnavatel nicméně

může dát zaměstnanci výpověď i **bez jejího podložení lékařským posudkem**. Neplatná by taková výpověď byla pouze v případě, že by v řízení o určení její neplatnosti (zahájeném na návrh zaměstnance) zaměstnavatel v rámci dokazování na základě lékařského posudku neprokázal odůvodněnost výpovědi (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4972/2015).

## **Odstupné: Ano, či ne?**

Mezi důvodem propuštění zaměstnance ze zdravotních důvodů pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí či dosažení nejvyšší expozice na pracovišti na jedné straně a pozbytí způsobilosti konat dosavadní práci na straně druhé existuje jeden **zásadní rozdíl**. Zatímco u propuštění pro pozbytí způsobilosti konat dosa-

vadní práci nenáleží zaměstnanci odstupné, v případě propuštění pro pracovní úraz, nemoc z povolání, ohrožení touto nemocí či dosažení nejvyšší expozice na pracovišti náleží zaměstnanci ze zákona odstupné ve výši **dvanáctinásobku průměrného výdělku**. Zaměstnanci náleží odstupné též v případě, že mezi ním a zaměstnavatelem dojde k dohodě o rozvázání pracovního poměru z těchto důvodů.

Naopak bude-li se zaměstnancem rozvázán pracovní poměr, protože nesmí (dle lékařského posudku nebo rozhodnutím přezkoumávajícího správního orgánu) vykonávat práci pro pracovní úraz či pro onemocnění nemocí z povolání a zaměstnavatel se zcela zproští své povinnosti nahradit škodu nebo nemajetkovou újmu, **nemá zaměstnanec na odstupné nárok**. Této povinnosti je zaměstnavatel zproštěn, pokud k pracovnímu úrazu či nemoci z povolání došlo proto, že propuštěný zaměstnanec svým zaviněním porušil právní či ostatní předpisy nebo pokyny k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. A to přesto, že s nimi byl řádně seznámen a jejich znalost i dodržování byly soustavně vyžadovány a kontrolovány, případně když se tak stalo v důsledku zaměstnancovy opilosti či kvůli zneužití jiných návykových látek. Současně však musí platit, že zaměstnavatel nemohl škodě nebo nemajetko-

## **EXPOZICE NA PRACOVIŠTI**

Nejvyšší přípustnou expozici na pracovišti určuje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví. Tato veličina se stanovuje v rámci prevence nemocí z povolání pro zaměstnance, kteří jsou při výkonu práce vystaveni nepříznivým vlivům (např. při manipulaci s vybranými chemikáliemi). V rámci určení nejvyšší expozice je stanoven počet směn (či jiný časový údaj), po jejichž odpracování nesmí zaměstnanec nadále tuto práci vykonávat a musí být přerazen na jinou, méně rizikovou práci. V opačném případě existuje **hrozba vzniku nemoci z povolání**. Podle zákona o ochraně veřejného zdraví se může zaměstnavatel dopustit přestupku například tím, že neinformuje těhotnou zaměstnankyni o expozici rizikového faktoru nebo potřebném opatření k ochraně jejího zdraví nebo zdraví jejího dítěte, za což mu hrozí pokuta ve výši až 100 tisíc Kč.



vé újmě zabránit a tyto skutečnosti byly zároveň **jedinou příčinou** vzniku pracovního úrazu či onemocnění nemocí z povolání.

Ve výpovědi je tedy důležité stanovit i přesný důvod, pro který je zaměstnanci dána výpověď, a skutečnosti tento důvod opodstatňující. V případě rozvázání pracovního poměru výpovědí, u níž propuštěnému náleží odstupné, zřejmě nebudou zaměstnanci výpověď napadat pro neplatnost. V opačné situaci bude pravděpodobnost **soudního přezkumu** samotné výpovědi a důvodu výpovědi značně vyšší.

### Postup při propuštění

Byť jeho absencí nedochází k neplatnosti výpovědi dané zaměstnanci, měla by tato být podložena **odpovídajícím zdravotním posudkem** vydaným poskytovatelem pracovnílékařských služeb – s jasně uvedeným důvodem zakládajícím možnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem. Po zjištění rozhodných skutečností na základě lékařského posudku je zaměstnavatel ze zákona povinen převést zaměstnance na jinou práci. Není-li to možné v rámci pracovní smlouvy, může ho převést i na činnost jiného druhu, než byl pů-

vodně sjednán – a to i přes případný nesouhlas zaměstnancův. Zaměstnavatel by samozřejmě v takové situaci měl zohlednit kromě zdravotního stavu i kvalifikaci zaměstnance, je-li to možné.

Zaměstnanci při převedení náleží mzda za vykonanou práci. Je-li zaměstnanec převeden na jinou práci kvůli ohrožení nemocí z povolání, dosažení nejvyšší expozice na pracovišti či podle lékařského posudku vydaného poskytovatelem pracovnílékařských služeb v zájmu ochrany zdraví jiných fyzických osob před infekčním onemocněním, náleží mu za dobu převedení **doplatek ke mzdě** do výše průměrného výdělku, jehož dosahoval před převedením. Převedení na jinou práci je ale řešením spíše dočasným, pro dlouhodobější změny doporučujeme uzavřít se zaměstnancem odpovídající dodatek k pracovní smlouvě. Jestliže však zaměstnanec odmítne převedení na jinou práci nebo jej zaměstnavatel na novou činnost převést nemůže, lze situaci řešit výpovědí ze strany zaměstnavatele.

Ovšem pozor, zaměstnavatel nemůže dát zaměstnanci výpověď z důvodu dlouhodobého pozbýení zdravot-

### PRACOVNÍ ÚRAZY A NEMOC Z POVOLÁNÍ

Za pracovní úraz se považuje takový, který vznikl při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s nimi. Zda úraz spadá do této kategorie, posuzuje v první řadě zaměstnavatel, který je povinen vést o tom příslušné záznamy. Následky pracovního úrazu dále zkoumají lékařské posudky vydané poskytovatelem pracovnílékařských služeb. Je-li předloženo jiné lékařské posudek, nezbyvá než zaměstnance poslat na mimořádnou prohlídku k poskytovateli pracovnílékařských služeb konkrétního zaměstnavatele.

Seznam chorob, které lze pokládat za nemoci z povolání, naopak centrálně stanovuje vláda České republiky nařízením. Podezření na nemoc z povolání se potvrzují lékařskými posudky o uznání nemoci z povolání a o ohrožení nemocí z povolání. Vydávají je poskytovatelé pracovnílékařských služeb z oboru pracovního lékařství, jimž Ministerstvo zdravotnictví udělilo příslušné povolení.

ní způsobilosti pro výkon sjednané práce, jestliže zaměstnanec zdravotní způsobilost dlouhodobě pozbyl **jen ve vztahu k jednomu z více sjednaných druhů práce** (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 9. 2019, sp. zn. 21 Cdo 670/2019). Pokud tedy v rámci své práce vykonává více druhů činnosti (například pracuje v obchodě jako pokladník a dále doplňuje zboží do regálů) a je ze zdravotních důvodů omezen v práci pouze částečně, nemůže s ním být rozváznán pracovní poměr. To znamená, že kdyby zaměstnanec z našeho příkladu utrpěl úraz, jehož důsledkem by došlo k poškození páteře, nebude dále způsobilý zvedat těžké předměty a řádně doplňovat zboží do regálů. Stále však bude způsobilý pro práci na pokladně.

### Hledejte příležitosti a řešení

V případě platné výpovědi běží standardní výpovědní doba dva měsíce. Pokud zaměstnavatel v tomto období nepřiděluje zaměstnanci práci následkem změny zdravotního stavu zaměstnance proto, že zaměstnanec

převedení na jinou práci odmítne nebo jej zaměstnavatel na jinou práci převést nemůže, nepřísluší zaměstnanci podle aktuální judikatury Nejvyššího soudu za tuto dobu náhrada mzdy. V daném případě se totiž nejedná o jinou překážku v práci na straně zaměstnavatele. Půjde o ni jen tehdy, je-li zaměstnanec sám schopen (zejména s ohledem na svůj zdravotní

### Zaměstnanec, který byl propuštěn z důvodu ztráty způsobilosti konat svou práci, nenáleží odstupné.

stav), ochoten a připraven **konat práci dle pracovní smlouvy**. A to v případě zdravotní nezpůsobilosti, kdy například dlouhodobě pozbyl zdravotní způsobilost konat dosavadní práci, splněno není (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 17. 12. 2020, sp. zn. 21 Cdo 1645/2020). Alternativní varianta může samozřejmě spočívat v uzavření písemné dohody se zaměstnancem o rozvázání pracovního poměru. V takovém případě končí pracovní poměr sjednaným dnem.

Rozvázání pracovního vztahu se zaměstnancem ze zdravotních důvodů patří v praxi k poměrně často řešeným záležitostem. To s sebou nese i hojně **spory mezi zaměstnanci a zaměstnavateli**, a to jak ohledně neplatnosti výpovědi dané zaměstnanci z této příčiny, tak kvůli posouzení řádného důvodu pro výpověď či dalších nároků zaměstnance s tím spojených. I proto takovou problematiku nezřídka dotváří a objasňuje právě citovaná judikatura soudů v čele s Nejvyšším soudem. Ač bývá situace spojená s propuštěním ze zdravotních důvodů pro obě strany pracovního vztahu nepříznivá, doporučujeme vzniklý stav **bezodkladně a aktivně řešit**. Obzvláště se osvědčuje hledat příležitosti a nová pracovní uplatnění, která budou pro zaměstnance i zaměstnavatele co nejvýhodnější – byť obvykle půjde spíše o kompromis.



Mgr. Michaela Konečná,  
Advokátní kancelář Škára & Partners  
[www.akskara.cz](http://www.akskara.cz)



# Zastřené agenturní zaměstnávání = nový cíl kontrolorů

**Spolupracuje vaše firma s dodavateli? Pak si dejte pozor na zastřené agenturní zaměstnávání, které je v současnosti v hledáčku inspekce práce. V jakých případech vám hrozí až milionové pokuty? Jaké jsou rizikové faktory spolupráce na smlouvu o dílo? Co platí pro agenturní zaměstnávání cizinců? A jaké podmínky musíte splnit, abyste postupovali v souladu se zákonem?**

Zastřené agenturní zaměstnávání je jedním z přestupků na úseku zprostředkování zaměstnání, kterého se ale v praxi většinou nepouští agentura práce (i když to není vyloučeno), ale **podnikatel bez příslušného povolení** ke zprostředkování zaměstnávání. Tento podnikatel se v praxi často vědomě vyhýbá povinnosti toto povolení získat a obchází zákon uzavíráním různých typů běžných obchodních smluv (např. smlouva o dílo), které mají zastřít, že se ve skutečnosti jedná o agenturní zaměstnávání, jež je velmi striktně regulováno.

## Co je agenturní zaměstnávání

Obecně řečeno jde o flexibilní formu zaměstnávání ve formě **pronájmu pracovní síly**, kdy tzv. uživatel může získat od agentury práce poměrně rychle zaměstnance, kteří se mu momentálně nedostávají, a zase se jich může poměrně snadno zbavit, když jejich potřeba opadne.

Agenturní zaměstnávání je upraveno jednak **v zákoníku práce** (č. 262/2006 Sb.) a jednak **v zákonu o zaměstnanosti** (č. 435/2004 Sb.). V zákoníku práce jsou upravena pravidla týkající se vlastního výkonu agenturního zaměstnávání, v zákonu o zaměstnanosti jsou stanoveny přísné podmínky pro získání oprávnění zpro-

středkovávat zaměstnání ve formě agenturního zaměstnávání.

Agenturní zaměstnávání je v zákoně o zaměstnanosti definováno jako 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. Agenturní zaměstnávání může vykonávat jen agentura práce, která má k tomu příslušné oprávnění. K získání tohoto po-

**V praxi se k zastřenému agenturnímu zaměstnávání nejčastěji používá smlouva o dílo.**

volení je třeba **splnit přísné podmínky** (např. odborná způsobilost odpovědného zástupce, složení kauce ve výši 500 tisíc Kč) a vlastní činnost agentury práce je **pod drobnohledem kontrolních orgánů**. Navíc podle nařízení vlády č. 64/2009 Sb. je v některých případech zcela vyloučeno agenturní zaměstnávání cizinců (zejména se jedná o méně kvalifikované práce).

## Kdy se jedná o zastřené agenturní zaměstnávání

Definici zastřenému zprostředkování zaměstnání obsahuje zákon o zaměstnanosti v § 5 písm. g). Jedná se o činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly

jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, **aniž by byly dodrženy podmínky** pro zprostředkování zaměstnání stanovené zákonem o zaměstnanosti.

Jak již bylo uvedeno výše, nejčastěji se v praxi k zastřenému agenturnímu zaměstnávání používá **smlouva o dílo** (případně smlouva o poskytování služeb), protože smlouva o dílo představuje velmi flexibilní typ smlouvy umožňující rozličné vymezení dodávaného plnění a rozložení vzájemných povinností objednatel a zhotovitele. Navíc zákon přímo upravuje možnost poskytnutí výrobních prostředků objednatel, umožňuje objednateli ukládat příkazy a obecně stanovit i způsob provádění díla.

Důvodem pro rozšíření zastřené agenturního zaměstnávání je jednak **přísná regulace agenturního zaměstnávání**, ale zpravidla i nižší ceny za „provedení díla“ a větší flexibilita pro zaměstnání cizinců, protože agenturní zaměstnávání je u cizinců omezeno.

Základním rozdílem mezi skutečnou smlouvou o dílo a smlouvou o dílo zastírající agenturní zaměstnávání spočívá ve faktickém zachování nezávislosti, samostatnosti a odpovědnosti zhotovitele za dílo jako výsledek činnosti, přičemž zhotovitel provádí vymezené dílo na svůj náklad

**Při provozování agenturního zaměstnávání je dále třeba splnit povinnosti a respektovat omezení uvedená v zákoníku práce:**

- K uživateli **nelze přidělit** agenturního zaměstnance zaměstnaného na dohodu o provedení práce.
- K dočasnému přidělení agenturního zaměstnance k uživateli je třeba připravit **příslušnou dokumentaci** – dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce (s uvedením všech náležitostí uvedených v § 308 zákoníku práce), pracovní smlouva / dohoda o pracovní činnosti se speciálním ujednáním o dočasném přidělení, písemný pokyn pro agenturního zaměstnance.
- Agenturnímu zaměstnanci musí být poskytovány pracovní a mzdové podmínky, které **nesmějí být horší**, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného kmenového zaměstnance uživatele.
- Dočasné přidělení je striktně **časově omezené** – agenturního zaměstnance nelze k jednomu uživateli přidělit na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích. Z tohoto pravidla jsou stanoveny výjimky – agenturní zaměstnanec požádá agenturu práce o delší nebo opakované dočasné přidělení k uživateli (a to se v praxi velmi často zneužívá) nebo jde o náhradu za zaměstnankyně nebo zaměstnance uživatele, kteří čerpají mateřskou/otcovskou nebo rodičovskou dovolenou.

Za porušení jakékoli povinnosti **hrozí agentuře pokuty** až do výše 2 miliony Kč. Uživateli hrozí pokuta za nesplnění povinností uvedených v zákoníku práce až do výše 1 milion Kč.

a nebezpečí, vlastními zaměstnanci, popřípadě skrze subdodavatele, s potřebnou péčí, pod vlastním vedením a nezávisle. V případě **zastřené agenturního zaměstnávání** je naopak typické, že objednatel („zastřené uživateli“) dle smlouvy o dílo přiděluje zaměstnancům zhotovitele („zastřené agentury práce“) pracovní úkoly, tyto zaměstnance organizuje a řídí a kontroluje jejich práci.

V posledních letech se kontrolní orgány (inspektoráty práce) na odhalování zastřené agenturního zaměstnávání poměrně soustřeďují a v hledáčku jsou zejména výrobní společnosti, které uzavřely smlouvy o dílo, jejichž předmětem jsou dodávky plnění poskytované typicky v místě závodu objednatele. Inspektoráty práce se při kontrole nezaměřují jen na formální znění těchto smluv, ale i na **obsah a faktický vztah**. Proto je v rámci prováděných kontrol kladen čím dál větší důraz na zjištění skutečného stavu věci, včetně provádění místního šetření na pracovišti objednatele, provedení výsle-

chu zaměstnanců a zkoumání souvisejících podkladů spolupráce mezi objednatelem a zhotovitelem.

Při vyjednávání a uzavírání smluv o dílo (případně jiných dodavatelských smluv) je nutné se **věnovat zejména následujícím otázkám**, které jsou při kontrolách podrobně zkoumány:

- **Způsob vymezení díla** – je důležité posoudit, zda je dílo vymezeno jako úkol zhotovit konkrétní věc, za niž zhotovitel odpovídá, nebo zda je předmětem díla provádění činnosti bez vymezení konkrétního výsledku tohoto plnění, což spíše indikuje zastřené agenturní zaměstnávání.

- **Podnikatelská činnost zhotovitele** – v souvislosti s povahou díla se zkoumá, jestli se zhotovitel specializuje na činnosti vymezené ve smlouvě s objednatelem a zda má k tomu potřebné prostory a vybavení, anebo zda z faktického výkonu činnosti vyplývá, že pouze dodává pracovní sílu.

- **Místo provádění díla** – pokud je dílo vykonáváno na pracovišti objednatele, kde kmenoví zaměstnanci objednatele pracují společně se zaměstnanci zhotovitele, a zhotovitel nemá své vlastní výrobní prostory, bude se jednat o zastřené agenturní zaměstnávání. Často to smluvní strany řeší tak, že uzavřou nájemní smlouvu na část prostor objednatele, ale ani toto opatření není zpravidla řešením pro vyhnutí se zastřené agenturnímu zaměstnávání.

- **Čas provádění díla** – pokud je stanoven časový úsek, ve kterém má zhotovitel provádět dílo, je nutné posoudit, zda zaměstnanci zhotovitele pracují v provozu objednatele podle striktních pravidel kmenových za-







měštnanců (například střídají směnu kmenových zaměstnanců a náplň jejich práce je zcela totožná), což indikuje zastřené agenturní zaměstnávání.

- **Výběr zaměstnanců pro provádění díla** – zatímco v případě agenturního zaměstnávání se přidělení týká konkrétního zaměstnance, při realizaci skutečného díla nemůže objednatel ovlivnit, kteří zaměstnanci zhotovitele budou dílo provádět.

- **Způsob stanovení ceny díla** – způsob stanovení ceny odpovídá způ-

sobu vymezení díla. Pokud je cena díla ujednána ve vztahu k době odpracované zaměstnanci zhotovitele bez ohledu na to, v jakém rozsahu bylo dílo realizováno, je zde riziko zastřené agenturního zaměstnávání.

- **Materiál pro provádění díla** – pokud materiál k provádění díla obstarává objednatel, může to indikovat zastřené agenturní zaměstnávání.

- **Zařízení pro provádění díla** – je nutné posoudit, zda si zhotovitel zajistil veškerá zařízení potřebná

k realizaci díla, či zajistil pouze zaměstnance. Pokud zhotovitel nevlastní nebo nemá k dispozici žádná zařízení pro provádění díla, je zde velké riziko zastřené agenturního zaměstnávání. V případě, že některá zařízení poskytuje z oprávněného důvodu objednatel, je nutné zajistit právní titul pro užívání zařízení zhotovitelem (např. nájemní smlouva k zařízením).

- **Pracovní pomůcky pro zaměstnance zhotovitele** – povinnost opatřovat pracovní pomůcky svým zaměstnancům má zhotovitel. I když nelze výjimečně vyloučit ujednání o poskytnutí pracovních pomůcek objednatel, v praxi to bude vždy rizikový faktor.

- **Faktické provádění díla** – dále je důležité se zaměřit také na vlastní průběh provádění díla, rizikové faktory v této oblasti uvádíme v rámečku.

- **Způsob předání dokončeného díla** – ve smlouvě o dílo by měl být nastaven proces předání díla a řešení případných vad díla prostřednictvím předávacího protokolu. Pokud objed-

#### Rizikové faktory v oblasti faktického provádění díla:

- Pokyny k výkonu práce zaměstnancům zhotovitele udělují zaměstnanci objednatele, kteří jejich práci fakticky řídí a kontrolují.
- Na pracovišti objednatele nelze rozeznat jeho kmenové zaměstnance od zaměstnanců zhotovitele (např. zaměstnanci zhotovitele nosí pracovní oblečení s logem objednatele).
- Evidenci odpracované doby zaměstnanců zhotovitele vede objednatel.
- Objednatel poskytuje zaměstnancům zhotovitele benefity (např. příspěvek na stravování) a školení.
- Zaměstnanci zhotovitele se cítí být součástí týmu kmenových zaměstnanců objednatele.

natel kontrolu výrobků kmenových zaměstnanců a zhotovitele provádí stejným způsobem, jedná se o znak zastřené agenturního zaměstnávání.

- **Odpovědnost zhotovitele za dílo** – dále je důležité, zda a jak smlouva upravuje odpovědnost za provedené dílo (resp. zda není ujednáno, že zhotovitel není za dílo odpovědný).

- **Dlouhodobost a intenzita spolupráce** – pokud nebude objednatelem požadováno zhotovení díla jednorázově, ale naopak opakovaně (např. bude se jednat o spolupráci na dobu neurčitou), lze dovozovat, že ze strany zhotovitele jde spíše o dodávku zaměstnanců, která supluje dlouhodobý nedostatek pracovní síly na straně objednatele.

I když jsou výše uvedené otázky typické pro výrobní společnosti, dají se přiměřeně **použít na jakýkoliv sektor**, ve kterém se zastřené agenturní zaměstnávání vyskytuje (např. v odvětvích služeb).

### Sankce za zastřené agenturní zaměstnávání

Při posouzení dodavatelského vztahu jako zastřené agenturního zaměstnávání hrozí jak „zastřené“ agentuře práce, tak „zastřenému“ uživateli **pokuta až do výše 10 milionů Kč**, nejméně však ve výši 50 tisíc Kč. V praxi jsou většinou ukládány pokuty v řádu statisíců, zvláště pokud se jedná o první případ uložení pokuty za tento přestupek.

### Inspektoráty práce jsou v posuzování poměrně přísné, ale ne vždy je jejich hodnocení správné.

Při ukládání jsou zohledňovány různé polehčující i přitěžující okolnosti. V každém případě má mít pokuta sankční i preventivní charakter, **nikoli však likvidační**. Pokud bude pokuta vyšší než 50 tis. Kč, nebude mít navíc zaměstnavatel po dobu tří měsíců od pravomocného uložení pokuty možnost zaměstnávat cizince na zaměstnaneckou nebo modrou kartu.

### Sečteno a podtrženo

Při posuzování dodavatelských vztahů z hlediska rizika zastřené agenturního zaměstnávání je nutné smluvní podmínky **posoudit komplexně** (zda se celkově vzájemný vztah smluvních stran jeví jako provádění díla, nebo pronájem pracovní síly) i **každou jednotlivě** (z hlediska jejich rizikovitosti v případě kontroly). Přitom je nutné se zaměřit nejenom na danou smlouvu, ale zejména na skutečný stav věcí při realizaci sjednaného plnění.

Inspektoráty práce jsou v posuzování jednotlivých rizikových faktorů poměrně přísné, ale ne vždy je jejich hodnocení správné. Proto doporučuji si v případě negativního kontrolního zjištění pečlivě prostudovat protokol z kontroly a zjistit, zda není možné oprávněně argumentovat proti názorům inspektorátu práce. ●●●

*Mgr. Klára Valentová,  
advokátka se specializací  
na pracovní a korporátní právo*



**moderní  
HR manager**

## Co pro vás chystáme v dalších číslech

- **Sladování pracovního a osobního života:** Novela zákoníku práce mění některá pravidla pro zaměstnance pečující o děti. Co bude nově platit u žádosti o čerpání rodičovské dovolené? Jak musíte postupovat, žádá-li zaměstnanec pečující o děti kratší pracovní dobu nebo možnost pracovat na dálku?
- **Umělá inteligence v HR:** Jak ušetřit hodiny práce denně? V jakých oblastech vám umělá inteligence výrazně ulehčí administrativní zátěž? Jak konkrétně díky ní můžete snadněji zvládnout nábor nových zaměstnanců či interní komunikaci?
- **Velký přehled o whistleblowingu:** Nový zákon o ochraně oznamovatelů přinese prvním zaměstnavatelům povinnosti již od 1. srpna. Patříte mezi ně i vy? Na co se musíte připravit? A co vám hrozí, pokud to ve stanovených lhůtách nestihnete?