20. 8. 2020

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

Zastřené zprostředkování zaměstnání a rámcová smlouva o dílo

Provádění činností na základě smlouvy o dílo může být v praxi lehce (zejména ze strany inspektorátů práce jako kontrolujících osob) zaměněn za zastřené zprostředkování zaměstnání, obecně známější možná také jako nedovolené agenturní zaměstnání. Ne vždy však musíme v některých krocích podnikatelských subjektů a priori vidět právním řádem nedovolenou činnost a snahu o zastírání faktického stavu formálně uzavřenými právními vztahy.

Jedním z typů zprostředkování zaměstnání je zaměstnání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro jinou právnickou nebo fyzickou osobu jako tzv. uživatele, který práci přiděluje a dohlíží na její provedení. Tento typ zprostředkování zaměstnání je uveden v ustanovení § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.[1] Takovou zprostředkovatelskou činnost jsou oprávněny provádět pouze agentury práce za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti[2] na základě povolení ke zprostředkování zaměstnání vydaného generálním ředitelstvím Úřadu práce.

Tzv. zastřené zprostředkování zaměstnání pak představuje činnost právnické nebo fyzické osoby spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy (výše uvedené) podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle zákona o zaměstnanosti.[3]

V souvislosti se (zastřeným) zprostředkováním zaměstnání vstupuje do hry často institut smlouvy o dílo. Typickou situací je ta, kdy mezi objednatelem a zhotovitelem dojde k uzavření rámcové smlouvy o dílo, resp. k uzavírání jednotlivých (i ústních) smluv o dílo na základě této rámcové smlouvy, jejímž obsahem je provedení činnosti nebo poskytnutí služby zhotovitelem, resp. zaměstnanci zhotovitele. Vedle této rámcové smlouvy o dílo pak mohou být paralelně uzavřeny mezi danými subjekty také další doplňující smlouvy zajišťující naplnění zamýšleného smluvního vztahu mezi stranami, jako smlouva o spoluužívání prostor nebo smlouva o nájmu technologií apod.

Základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a provedením činnosti, resp. poskytnutím služby zhotovitelem vůči objednateli, je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby na základě smlouvy o dílo se jedná o činnost prováděnou zhotovitelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí[4] - to náleží uživateli, stejně jako ukládání zaměstnancům agentury práce pracovních úkolů, organizace a kontrola jejich práce, vytváření příznivých pracovních podmínek a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.[5]

Pro zkonstatování, že se v jednotlivém konkrétním případě jedná o plnění ze smlouvy o dílo, a nikoliv o zastřené zprostředkování zaměstnání, je tedy podstatné posouzení dvou základních kritérií, a to, že

1. zhotovitel nepronajímá pracovní sílu, ale poskytuje službu a
2. zhotovitel ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu pracovní pomůcky atd.

Pokud se budeme zabývat obsahem pojmu dílo, rozumí se jím zhotovení určité věci, nespadá-li pod

kupní smlouvu.[6] Rozdíl mezi kupní smlouvou a smlouvou o dílo tkví v tom, že smlouva o dodání věci, která má být teprve vyrobena, se posoudí jako kupní smlouva, ledaže se ten, komu má být věc dodána, zavázal předat druhé straně podstatnou část toho, čeho je k vyrobení věci zapotřebí.[7]. Za kupní smlouvu se však nepovažuje smlouva, podle níž převážná část plnění dodavatele spočívá ve výkonu činnosti. Smlouvou o dílo tedy budou ty případy, kdy přidaná hodnota vykonávané činnosti bude vyšší než hodnota dodaného materiálu.[8]

Skutečností podstatnou pro pojednávané téma je ta, že dílo, které je chápáno jako činnost (práce), je třeba odlišovat od práce poskytované v pracovním poměru. Podle smlouvy o dílo vykonává zhotovitel činnost samostatně, podle vlastního rozvrhu, s vlastními prostředky a na vlastní riziko, nepodléhaje ani soustavnému dozoru, ani řízení objednatele.[9]

Dle ustálené judikatury je pak dílem vždy určitá činnost, přičemž výsledkem této činnosti je vždy určitá nově vytvořená věc či změna věci nebo jiný hmotně zachycený výsledek činnosti.[10]

Je tedy nutné v každém jednotlivém případě (zejm. ze strany inspektorátů práce) důkladně rozlišovat rozdíl mezi pojmy „dílo“, jakožto určitá činnost a „předmět díla“, jakožto výsledek činnosti. Činnost zhotovitele může být dílem prováděným i např. dle jednotlivých ústních smluv o dílo na základě rámcové smlouvy o dílo, která stanovuje, za jakých podmínek budou jednotlivé smlouvy uzavírány. Popsaný postup uzavírání ústních smluv o dílo, a zejména jejich obsah, je plně v dispozici smluvních stran a v souladu s právním řádem ČR, kdy proti takovému postupu obecně nelze nic namítat. V rámci takového kontraktačního procesu si dokonce může objednatel vymínit právo kontrolovat technologické postupy zhotovitele, aniž by na tuto skutečnost muselo být nahlíženo jako na organizaci a kontrolu práce ve smyslu oprávnění, resp. povinnosti uživatele vůči zaměstnancům agentury práce.

Rámcová smlouva o dílo a na ni navazující smlouvy o dílo, ať už uzavřené v jakékoliv formě, tedy nemusí být a priori pouze formálně uzavřeným právním vztahem ve smyslu zastřeného zprostředkování zaměstnání, když svou funkci mohou plnit přesně tak, jak je v nich stanoveno pro potřeby smluvních stran a jsou v souladu s právním řádem ČR.

Konečně, jak již bylo judikováno, snaha o minimalizaci nákladů a maximalizaci zisku, realizovaná tím, že podnikatel zajišťuje specifické činnosti pomocí smluv o dílo uzavřených s reálně ekonomicky samostatnými, i když z hlediska objemu tržeb a vlastního kapitálu nepoměrně slabšími zhotoviteli, je racionálním, nikoho nepoškozujícím, a tedy i právem dovoleným vzorcem chování a slouží k rozumnému uspořádání společenských vztahů.[11]

Mgr. Lucie Drozdová

Brož Sokol Novák
ADVOKÁTNÍ KANCELÁŘ

Advokátní kancelář Brož & Sokol & Novák s.r.o.

Sokolská třída 60
120 00 Praha 2

Tel.: +420 224 941 946
Fax: +420 224 941 940
e-mail: advokati@akbsn.eu

---

[1] Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZZ“)

[2] § 58 – 66 ZZ

[3] § 5 písm. g) ZZ

[4] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2015, sp. zn. 2 Ads 173/2014

[5] § 309 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů

[6] § 2587 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“)

[7] § 2056 OZ

[8] Občanský zákoník VI. Závazkové právo. Zvláštní část (§ 2055-3014), 1. vydání, 2014, s. 1040 – 1042

[9] tamtéž

[10] Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 7. 2012, sp. zn. 23 Cdo 3904/2009

[11] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2006, sp. zn. 2 Afs 173/2005

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele

- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti