



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zuzany Bystřické a soudců JUDr. Faisala Husseiniho, Ph.D., a JUDr. Mariana Kokeše, Ph.D., ve věci

žalobce: **Staves.cz, družstvo**, IČ: 26246449
sídlem Lipová 370/6, Stránice, 602 00 Brno
zastoupeného JUDr. Ing. Janem Kopřivou, Ph.D., advokátem,
sídlem Zahradnická 6, 603 00 Brno

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**
sídlem Kotlářská 451/13, 746 01 Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 6. 2020, č. j. 7982/1.30/19-7, sp. zn. S9-2019-302

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou u krajského soudu žalobce brojí proti rozhodnutí ze dne 12. 6. 2020, č. j. 7982/1.30/19-7 (dále také „napadené rozhodnutí“), jímž žalovaný zamítl odvolání žalobce proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj (dále jen „oblastní inspektorát“ nebo „správní orgán prvního stupně“) ze dne 12. 8. 2019, č. j. 15530/9.30/19-14, kterým oblastní inspektorát rozhodl, že se žalobce uznává vinným ze spáchání přestupku (správního deliktu) dle § 140 odst. 1 písm. g) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a uložil žalobci pokutu ve výši 170 000 Kč a povinnost nahradit náklady řízení ve výši 1 000 Kč.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobě a jejím doplnění

2. Ve včas podané žalobě žalobce namítá nezákonnost rozhodnutí správních orgánů a nesprávné právní posouzení věci a zpochybňuje závěry žalovaného o tom, že žalobce zprostředkoval zaměstnání a choval se jako agentura práce. Žalobce poukazuje na své argumenty v odvolání. Napadené rozhodnutí je nepřezkoumatelné, neboť se žalovaný řádně nevypořádal s námitkami v odvolání a pouze stroze odkázal na závěry oblastního inspektorátu.
3. Žalobce nepronajímá společnosti DHL Shoe Logistics s.r.o., IČ: 27714349 (dále jen „DHL“) pracovní sílu, ale plnil pro DHL dílo na základě Smlouvy o poskytování služeb ze dne 20. 7. 2016 (dále jen „Smlouva o poskytování služeb“). Není rozhodné pro konstatování zprostředkování zaměstnání, že žalobce jakožto zhotovitel prostřednictvím svých zaměstnanců vykonával v rámci jednoho prostoru i některé činnosti, které si v daném prostoru zajišťovala i společnost DHL svými zaměstnanci. Stěžejní je, že žalobce odpovídal společnosti DHL za řádné provedení díla a dílo prováděl na vlastní náklady a odpovědnost. Svě zaměstnance žalobce řídil a kontroloval prostřednictvím koordinátora. Předmětem činnosti žalobce bylo komplexně ucelené dílo – ucelený soubor na sebe navazujících pracovních operací vykonávaných pouze zaměstnanci žalobce, a celková organizace práce těchto zaměstnanců byla plně v kompetenci žalobce. Žalobce tak plnil pro DHL vždy na základě její objednávky jednu ucelenou zakázku pro konkrétního odběratele společnosti DHL.
4. Žalobce odkazuje na judikaturu Nejvyššího správního soudu (dále také „NSS“), dle níž je základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly (zprostředkováním zaměstnání) a poskytnutím služby komplexnost zajišťovacích činností a také to, že v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí. Druhý rozlišovací znak je zřejmý i ze znění tzv. Rámcové smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců (dále jen „rámcová smlouva“), kterou DHL uzavírá s agenturami práce a ze Smlouvy o poskytování služeb, kterou DHL uzavřela se žalobcem. V rámcové smlouvě je uvedeno, že agentury práce s přiděleným počtem max. 20 zaměstnanců nemusí mít svého koordinátora (zaměstnance tedy přímo řídí a kontroluje společnost DHL), zatímco ve Smlouvě je stanovena povinnost žalobce řídit a kontrolovat zaměstnance prostřednictvím koordinátora. V souladu se smlouvou byl v den kontroly na pracovišti zjištěn koordinátor žalobce, tedy žalobce prostřednictvím koordinátora zadával úkoly a jejich plnění kontroloval. Oblastní inspektorát se však nezabýval detailním posouzením aspektu odlišitelnosti výstupů žalobce, kdy tento plnil jednu ucelenou zakázku. Zakázka plněná žalobcem byla vždy odlišena, aby bylo možné stanovit případnou odpovědnost za vady

plnění. Dále žalobce odkazuje i na rozsudek Krajského soudu v Brně (dále jen „soud“) ze dne 21. 6. 2019, č. j. 29 Ad 2/2017-92.

III. Vyjádření žalovaného k žalobě a další podání žalobce

5. Žalovaný odkázal na napadené rozhodnutí a na rozhodnutí oblastního inspektorátu, neboť žalobní námitky jsou obsahově shodné s námitkami uvedenými v odvolání. Rozhodnutí žalovaného a oblastního inspektorátu tvoří jeden celek a napadené rozhodnutí doplňuje argumentaci správního orgánu I. stupně. Řízení bylo vedeno a rozhodnutí byla vydána v souladu se zásadami správního řízení. Rovněž byly dodrženy všechny zásady týkající se přestupkového řízení, ve věci byly aplikovány judikaturní závěry a žalobce nebyl krácen na svých právech. Oblastní inspektorát dostatečně zjistil stav věci a své závěry řádně odůvodnil. Žalovaný rozhodnutí oblastního inspektorátu přezkoumal, s námitkami žalobce se vypořádal a své rozhodnutí rovněž řádně odůvodnil. Napadené rozhodnutí a rozhodnutí oblastního inspektorátu jsou přezkoumatelné a správné.
6. Z výše uvedených důvodů žalovaný soudu navrhl, aby žalobu zamítl.

V. Posouzení věci soudem

7. Krajský soud přezkoumal v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále jen „s. ř. s.“) napadené rozhodnutí žalovaného, jakož i předcházející rozhodnutí správního orgánu prvního stupně včetně řízení předcházejícího jejich vydání, a shledal, že žaloba **není důvodná** (§ 78 odst. 7 s. ř. s.). V souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. rozhodl bez nařízení jednání
8. Soud se nejprve zabýval namítanou nepřezkoumatelností napadeného rozhodnutí vycházející z argumentace žalobce, že se žalovaný řádně nevypořádal s námitkami v odvolání a pouze stroze odkázal na závěry oblastního inspektorátu. Právní důvody nepřezkoumatelnosti rozhodnutí musí být namítány alespoň tak, aby soud mohl dostatečně vymezit, kterým směrem, tj. ve vztahu k jakým právním předpisům bude směřovat jeho přezkum. Míra precizace žalobních bodů do značné míry určuje i to, jaké právní ochrany se žalobci u soudu dostane. Čím je žalobní bod - byť i vyhovující - obecnější, tím obecněji k němu může správní soud přistoupit a posuzovat jej (viz např. rozsudek NSS ze dne 24. 8. 2010, č. j. 4 As 3/2008-78).
9. V případě, že se odvolací orgán ztotožní s důvody, které vedly správní orgán I. stupně k uznání žalobce vinným ze spáchání přestupku, není pochybením, pokud odvolací orgán (v daném případě žalovaný) u odvolacích námitek postupoval tak, že odkázal na prvostupňové rozhodnutí a tento odkaz dále doplnil o několik dalších vět. Tedy pokud žalovaný odůvodnění považuje za dostatečné, není povinen ve svém rozhodnutí obsáhle rozvádět závěry a argumentaci, k nimž dospěl již oblastní inspektorát, či uvádět důvody další. Přináší-li však odvolání nové argumenty a skutečnosti, musí na ně odvolací orgán samozřejmě reagovat. Rozhodnutí oblastního inspektorátu je velmi pečlivě odůvodněno, jsou zde odkazy na zákonná ustanovení a judikaturu, nadto prvostupňové rozhodnutí a rozhodnutí odvolacího orgánu (v daném případě napadené rozhodnutí) tvoří dle konstantní judikatury správních soudů jeden celek. V této souvislosti soud připomíná, že správní řízení je ovládáno zásadou jednotnosti řízení. Tato zásada znamená, že řízení představuje jeden celek až do vydání rozhodnutí a pojímá se dohromady (ve svém komplexu). Jako jeden celek jsou vnímána také všechna rozhodnutí vydaná v jednotlivých

fázích řízení (srov. např. rozsudek ze dne 15. 3. 2017, č. j. 5 Azs 270/2016-39). Pokud žalobce v rámci odvolání opakoval námitky, s nimiž se již prvostupňový orgán vypořádal ve svém rozhodnutí, žalovaný mohl toliko na toto rozhodnutí odkázat (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 2. 2008, č. j. 6 As 1/2007-145). Takový postup nemůže vést k závěru o nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí.

10. Podstatu nyní projednávané věci tvoří nesouhlasná polemika žalobce se závěry správního orgánu prvního stupně, aprobovanými žalovaným v napadeném rozhodnutí, že se žalobce dopustil spáchání správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti, dle kterého se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že „*zastřené zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) nebo výkon zastřeného zprostředkování zaměstnání umožní.*“ Podle § 140 odst. 4 písm. f) téhož zákona „*za přestupek lze uložit pokutu do 10 000 000 Kč, jde-li o přestupek podle odstavce 1 písm. c), e) nebo g), nejméně však ve výši 50 000 Kč.*“ Žalobce měl dočasně přidělit zaměstnance k výkonu práce spočívající v manipulačních pracích ve skladu společnosti DHL Shoe Logistics s.r.o., IČ: 27714349 (dále jen „DHL“), na pracoviště na adrese Průmyslová 1503, 691 28 Pohořelice. Toto měl učinit bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, a tím porušil ust. § 14 odst. 3 písm. b) v návaznosti na ust. § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Žalobce nedodržel podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.
11. Podle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti se zastřeným zprostředkováním zaměstnání 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 podle § 14 odst. 1 písm. b).
12. Podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen „uživatel“).
13. Podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zprostředkovávají zaměstnání právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen „agentury práce“).
14. Podle § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vydává povolení ke zprostředkování zaměstnání generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.
15. Ze správního spisu vyplývá, že oblastní inspektorát provedl kontrolu dne 29. 5. 2018 na pracovišti Velkosklad společnosti DHL na adrese Průmyslová 1503, 691 23 Pohořelice (dále jen „pracoviště“). O této kontrole byl správním orgánem prvního stupně vyhotoven protokol o kontrole ze dne 1. 2. 2019, č. j. 16415/9.71/18-15, sp. zn. I9-2018-1705. Při kontrole byly zjištěny fyzické osoby: paní N. I., paní N. V. a paní F. S., všechny rumunské státní příslušnosti, přičemž v době kontroly vychystávaly zboží na vozíky a shodně uvedly, že pro žalobce pracují na základě dohody o pracovní činnosti. Dále byly na místě zjištěny fyzické osoby: paní S. D., ukrajinské státní příslušnosti, která v době kontroly vychystávala zboží na vozíky a uvedla, že pro žalobce pracuje na základě pracovní smlouvy; paní O. K., ukrajinské státní příslušnosti, která v době kontroly vychystávala zboží na vozík a uvedla, že byla určena koordinátorem žalobce na pracovišti a pracuje pro něj na základě uzavřené pracovní smlouvy; paní N. B., ukrajinské státní příslušnosti, která

v době kontroly pracovala jako skladový operátor a pro žalobce dle jejího tvrzení pracuje na základě pracovní smlouvy; paní L. P., ukrajinské státní příslušnosti, jež v době kontroly pracovala jako skladový operátor a pro obviněného pracuje také na základě pracovní smlouvy.

16. Jak uvedl NSS v rozsudku ze dne 30. 6. 2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28, „*Základním rozlišovacím znakem mezi pronájmem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem 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.*“. V dané věci přitom činnost stěžovatele spočívala v tom, že obsazoval svými zaměstnanci posádky lodí, přičemž však na každou loď vždy dosadil nejvýše jednoho zaměstnance. Nejvyšší správní soud v této věci uvedl, že na základě zjištěného skutkového stavu lze konstatovat, že stěžovatel „*nabízел zajištění jednotlivých funkcí na palubě lodi, [...] nikoliv komplexní zajištění provozu lodi objednavatele. Jinými slovy stěžovatel doplňoval svými zaměstnanci již existující posádku lodi objednavatele, a to vždy individuálně jedním zaměstnancem vždy na jedné lodi.*“ S ohledem na tyto skutečnosti Nejvyšší správní soud uzavřel, že „*stěžovatelem nebyla poskytována komplexní služba, ale naopak byla poskytována pracovní síla pro zajištění obsazení individuálního pracovního místa v posádce konkrétní lodi na základě požadavků objednavatele.*“ Uvedený závěr je podle zdejšího soudu možné aplikovat také na nyní projednávanou věc, tedy pro posouzení otázky, zda se v rámci vztahu mezi DHL a žalobcem jednalo o zprostředkování zaměstnání (tj. pronájem pracovní síly) či o poskytování služeb.
17. Správní orgán I. stupně i žalovaný se v souladu s citovanými závěry NSS zabývaly primárně tím, pro koho byla práce vykonávána a kdo práci zaměstnanců řídil. Podle zdejšího soudu oblastní inspektorát jako správní orgán prvního stupně dostatečným a přesvědčivým způsobem odůvodnil závěr, že žalobce zprostředkoval zaměstnání výše uvedeným osobám pro DHL a že se v daném případě nejednalo o poskytování služeb. Uvedené zdejší soud dovozuje z následujících skutečností vyplývajících ze správního spisu (z protokolu o kontrole ze dne 1. 2. 2019, č. j. 16415/9.71/18-15, sp. zn. I9-2018-1705, z vyřízení námitek nadřízeným č. j. 16415/9.71/18-18, sp. zn. I9-2018-1705 a č. j. 16415/9.71/18-23, sp. zn. I9-2018-1705, a dále ze shrnutí uvedených zjištění v rozhodnutí oblastního inspektorátu).
18. Zaměstnanci žalobce vykonávali práci v prostorách společnosti DHL na základě Smlouvy o poskytování služeb, jejíž předmět byl vyskladňování zboží, aplikace bezpečnostních visaček či kolků apod. Finální požadavky pro následující pracovní den měly být dle Smlouvy o poskytování služeb stanoveny objednávkou. Mezi stranami není sporu o tom, že zaměstnanci vykonávali práci v prostorách společnosti DHL. Cena byla uvedena u jednotlivých služeb v Příloze č. 1 ke Smlouvě o poskytování služeb.
19. Do záznamu o poskytnutí součinnosti uvedl pan A. Ch., zaměstnanec DHL na pozici site manažera, že k realizaci objednávek, jež dostávají od zákazníků, využívají své kmenové zaměstnance a externí zdroje: agentury práce a další dodavatele výkonů. Se žalobcem spolupracují zhruba 3 roky, komunikují s panem H. (předseda družstva žalobce). Běžné denní řízení zaměstnanců žalobce zajišťuje jejich koordinátorka, která dostává pokyny od vedoucího DHL, tj. mistrové. Pracovníci společnosti DHL a žalobce spolu nekomunikují. Na jedné objednávce spolu mohou pracovat zaměstnanci společnosti DHL i zaměstnanci

žalobce. Pracovníci vychystávají zboží všichni stejným způsobem. Pracovní oděv externím firmám nedávají (agenturním ano).

20. Součinnosti poskytl dále pan J. B. Se žalobcem společnost DHL spolupracuje asi 3 roky. V systému je každý den určen počet jednotek, které se musí zpracovat. Ráno vždy přijde určitý počet pracovníků žalobce. Team leader na pracovišti koordinátorovi, který je přítomen, určí počet jednotek, které budou pracovníci žalobce zpracovávat. Koordinátor zadá úkoly jednotlivým pracovníkům, kteří se „zalogují“, označí aktivitu daných objednávek a vychystají celou objednávku. Poté, co je objednávka kompletní, předají pracovníci vozík, na němž je zboží uloženo, na pracoviště balení k dalšímu zpracování, tam jsou zaměstnanci DHL, po zabalení se krabice označí a pásovým dopravníkem je přesunuta do expedice. Zboží do centrálního skladu mohou zaskladňovat i pracovníci žalobce.
21. Součinnost poskytla rovněž vedoucí personálního oddělení společnosti DHL, paní Mgr. M. T. Dle záznamu její oddělení zprostředkovává dočasné přidělení agenturních zaměstnanců, Smlouvy o servisních službách personální oddělení neuzavírá. Vedoucí skladu si vedou docházku ohledně počtu pracovníků sami. Každá agentura má svého koordinátora. Společnost DHL má koordinátora, který koordinuje rozdělení dočasně přidělených pracovníků. Ve většině se jedná o skladové operátory, kteří pracují s kmenovými zaměstnanci společnosti DHL. Služby servisních organizací využívají při nárazovém zvýšení objemu práce, pro tyto zaměstnance mají vyhrazený prostor a tito pracovníci mají svého koordinátora, který převezme a předá zakázku. O tom se obvykle sepisuje předávací protokol. Pracovní dobu a počet pracovníků nevidují, práci přiděluje a koordinuje koordinátor. Oblečení mají zaměstnanci žalobce vlastní.
22. Dne 4. 6. 2018 byl vypracován Záznam o zjištění na místě. V něm je zaznamenán popis pracoviště a průběh kontroly na místě. Velkosklad měl 3 nadzemní podlaží. V každém podlaží převážnou část skladovací plochy tvořily regálové konstrukce. První nadzemní podlaží bylo rozděleno na sklad dámské obuvi a sklad dětského zboží. Zaměstnanci žalobce odtud vychystávali zboží – vybírali je podle obsahu objednávek z regálů a přesunovali na ručních manipulačních vozících na pás, u kterého pracovali kmenoví zaměstnanci, kteří chystali zboží k expedici. Jednotlivé operace na sebe přímo navazovaly. Pokud by zboží vychystané zaměstnanci žalobce nebylo vychystáno, nebylo by možné je kmenovými zaměstnanci expedovat.
23. Dne 12. 4. 2018 byl sepsán Protokol o svědecké výpovědi s panem Ing. M. H., předsedou družstva žalobce. Uvedl, že zaměstnanci žalobce vykonávají práci spočívající v logistice pro společnost DHL, konkrétně vyskladňují a zaskladňují zboží, etiketují, provádí lehké montážní práce. Od vlastníka má žalobce souhlas s umístěním provozovny. Zaměstnanci žalobce mohli využívat sociální zázemí včetně šatny a kantýny, které byly v budově a byly společné. Pracovní prostor byl vymezen, aby se zaměstnanci žalobce neprolínali s kmenovými zaměstnanci DHL. Zaměstnanci žalobce byly rozpoznatelní pracovním oblečením.
24. Jak vyplynulo ze spisového materiálu, jeden z pracovníků přítomných na pracovišti uvedl, že je koordinátorem. Žalobce v podaných námitkách namítal, že koordinátorem nebyla paní D., která poskytla oblastnímu inspektorátu součinnost, k čemuž doložil smlouvu a pas paní D.

25. Z protokolu o výsledku svědkyně Ing. J. G. ze dne 6. 6. 2019, č. j. 15530/9.30/19-8, která prováděla 29. 5. 2018 kontrolu na pracovišti DHL Shoe Logistic s.r.o. vyplynulo následující: ve skladu se pohybovali zaměstnanci společnosti DHL, zaměstnanci agentur práce a pracovníci subdodavatelů. Pracovním oblečením nebyli nijak odlišeni. Zaměstnanci žalobce neměli označení, že patří k žalobci. Oděv dle svědkyně nebyl jednotný. Nebylo označeno samostatné pracoviště či nějaký prostor, kde by mělo být plnění subdodávek. U vychystávání byli pracovníci společnosti DHL i od žalobce. Zaměstnanci DHL dle svědkyně dělali totéž, co zaměstnanci žalobce – podle čtečky připravovali zboží (dle objednávky). Ohledně koordinátora došlo k záměně osob. Při kontrole poskytla součinnost paní, která o sobě řekla, že je koordinátorka a uvedla, že dostává pokyny od mistrové společnosti DHL. Koordinátorka byla zjištěna při vychystávání zboží, tedy při stejné činnosti jako ostatní zaměstnanci žalobce.
26. Dále dne 6. 6. 2019 podala do protokolu svědeckou výpověď paní P., zaměstnankyně společnosti DHL v rozhodném období. Svědkyně uvedla, že „pickuje“ (vyskladňuje), zaskladňuje a balí. Úkoly většinou zadává mistrová. Většinou pracovala s kmenovými zaměstnanci, ale pokud tam byly další brigádníci z agentur, tak s nimi. Na dotaz, zda svědkyně zná název žalobce, uvedla, že ví, že tam agentura také pracuje a byla tam ještě i druhá. Dle svědkyně pracovníci žalobce pracují s kmenovými zaměstnanci, pokud je hodně „picků“.
27. Žalobce namítá, že práci zaměstnanci prováděli na vlastní náklad a zodpovědnost a své zaměstnance řídil a kontroloval prostřednictvím koordinátora. Dané pracovní operace vykonávali pouze zaměstnanci žalobce a jejich organizace byla zcela v kompetenci žalobce. Odkázal na judikaturu NSS, dle které v případě pronájmu pracovní síly své pronajaté zaměstnance zaměstnavatel neřídí. Dále namítá, že na pracovišti byl jeho koordinátor.
28. Soud konstatuje, že z uvedených zjištění neplyne, že by žalobce prostřednictvím výše uvedených fyzických osob vykonával v příslušných prostorách společnosti DHL pouze konkrétní vyčleněnou činnost, na které by se nepodíleli již žádní jiní zaměstnanci (společnosti DHL či jiní). V daném případě tak nebylo možné určit konkrétní výsledek jeho činnosti tak, že by bylo vyloučeno, aby se alespoň zčásti jednalo také o výsledek činnosti jiných zaměstnanců (srov. rozsudek zdejšího soudu ze dne 8. 8. 2018, č. j. 31 Ad 2/2017-43). Z výše uvedených zjištění správního orgánu prvního stupně neplyne, že činnosti mohli vykonávat jak zaměstnanci žalobce, tak další osoby, nejednalo se tedy pouze o zaměstnance žalobce. Podle zdejšího soudu tedy společnost DHL neměla vyčleněnou žádnou činnost, kterou by zajišťoval pouze žalobce prostřednictvím svých zaměstnanců. Stejně tak správní orgán prvního stupně správně dovodil, že práce zaměstnanců žalobce na pracovišti DHL navazovala na práci jiných zaměstnanců, a proto dané práce nebylo možné nijak konkretizovat.
29. Pokud zaměstnanci žalobce vykonávali stejnou práci společně se zaměstnanci DHL na stejném pracovišti v jedné směně a stejné pracovní době, nelze dovozovat, že to byl žalobce, kdo jejich činnost řídil a uděloval příslušné pokyny a nesl odpovědnost za výsledek jejich práce, a to přesto, že někteří zaměstnanci uvedli, že jim práci přiděluje (a případně kontroluje) zaměstnanec žalobce. Lze tak usuzovat, že stejnou činnost vykonávali žalobcovi zaměstnanci podle pokynů DHL společně se zaměstnanci jinými, kdy jednotlivé činnosti na sebe navíc navazovaly (srov. rozsudek zdejšího soudu ze dne 31. 5. 2019, č. j. 62 Ad 3/2017-65).

30. Pokud by chtěl žalobce zprostředkovávat zaměstnání a přidělovat své zaměstnance k výkonu práce u jiné společnosti, musel by mít vydáno platné povolení ke zprostředkování zaměstnání od generálního ředitelství Úřadu práce České republiky. K tomuto správní orgán I. stupně správně odkázal na rozsudek zdejšího soudu ze dne 8. 8. 2018, č. j. 31 Ad 2/2017-43: *„To, že zákon umožňuje zprostředkovávat zaměstnání pouze osobám disponujícím příslušným oprávněním, považuje soud za zcela legitimní veřejnoprávní omezení agenturního zaměstnávání. Toto veřejnoprávní omezení nelze jednoduše překlénout poukazem na autonomii vůle podnikatelů, kteří jen formálně uzavírají smlouvu o dílo, ačkoliv si fakticky sjednali závazek pronajímat za úplatu pracovní sílu, a dopustili se tak obcházení zákona. Autonomie vůle stran soukromoprávního vztahu musí vedle kogentních norem soukromého práva respektovat také veřejnoprávní omezení, která mají taktéž kogentní povahu.“*
31. Lze souhlasit se správním orgánem I. stupně, že pokud je předmětem smluvního vztahu poskytnutí služby spočívající v propůjčení pracovníku, lze tento vztah označit jako agenturní zaměstnávání. V takovém vztahu vystupují 3 subjekty - zaměstnavatel (agentura práce) zaměstnává fyzické osoby za účelem jejich výkonu práce pro jiného zaměstnavatele, uživatel, u kterého zaměstnanci agentury práce vykonávají práci a zaměstnanec. Při dodání pracovníků je poskytovatel služby (zaměstnanců) povinen mít vydáno příslušné povolení (viz bod 28. tohoto rozsudku). Vztah, který není vztahem mezi agenturou práce a uživatelem, tedy poskytování služeb, kterými není poskytnutí zaměstnanců, je outsourcing. V případě outsourcingu jeden subjekt vyčlení činnosti, které svěří jinému subjektu. Krajský soud si k pojmu outsourcingu dovoluje odkázat na náleží Ústavního soudu II. ÚS 69/03: *„Moderní ekonomika je založena na vytěsňování činností, které nejsou předmětem činnosti příslušného podnikatele formou tzv. outsourcingu. Tímto způsobem je možno zaměřit činnost společnosti cíleně na hlavní náplň, bez plýtvání energií na činnosti přímo nesouvisející s předmětem podnikání. Všechny takto vytěsňené činnosti, které jsou však z hlediska širšího pohledu pro činnost potřebné, jsou pak vykonávány ve vztahu obdobném poměru pracovnímu. Takoví pracovníci mohou být zaměstnanci jiné společnosti, která se zaměřuje právě na tyto služby, a to ve velmi širokém spektru činností od úklidových prací až po právní či daňové poradenství.“* Krajský soud se ztotožňuje se závěry správních orgánů, že se v daném případě nejednalo o outsourcing, neboť se nejednalo o podpůrné či vedlejší činnosti společnosti DHL, navíc stejnou činnost vykonávali jak zaměstnanci DHL, tak i dalších subjektů (srov. rozsudek NSS ze dne 29. 3. 2022, č. j. 4 Ads 349/2021-53). Závěr o tom, že se jednalo o zprostředkování zaměstnání, tudíž ob stojí.
32. Podle zdejšího soudu tedy oblastní inspektorát dostatečným způsobem prokázal, že smlouva o poskytování služeb uzavřená mezi žalobcem a DHL byla pouze zastřeným právním jednáním, přičemž skutečnou podstatou ujednání bylo poskytnutí pracovní síly, tedy agenturní zaměstnávání. Z § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce přitom plyne, že po dobu dočasněho přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá 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 uživatel.
33. Oblastní inspektorát správně odkázal pro srovnání předmětu Smlouvy o poskytování služeb na přílohu 1 doloženého vzoru Rámcové smlouvy o dočasném přidělování zaměstnanců (tyto uzavírá DHL s agenturami práce). V této je popsána pozice „skladník“,

jíž vykonávala paní P. (viz bod 24. tohoto rozsudku). Z porovnání uvedených činností dle soudu lze naznat, že jde o tytéž či téměř shodné činnosti.

34. Ze všech výše uvedených indikátorů je dle krajského soudu zjevné, že žalobce ve skutečnosti neprováděl dílo ani neposkytoval služby svému dodavateli, nýbrž pouze dodával pracovní sílu k výkonu totožné činnosti, jakou vykonávali kmenoví zaměstnanci. Soud má tedy na základě výše uvedených skutečností za to, že v posuzované věci žalobce zprostředkoval zaměstnance, neboť fakticky šlo o přidělování zaměstnanců k výkonu práce u DHL. K tomuto závěru dospěl soud po zhodnocení způsobu výkonu práce zaměstnanců žalobce, neboť tito pracovali ve směnném provozu se zařízeními nikoli žalobce, ale společnosti DHL. Dále je nutno zohlednit, že na pracovišti společnosti DHL stejným způsobem pracovali i zaměstnanci jiných společností a také společnosti DHL, někteří zaměstnanci žalobce pracovali společně se zaměstnanci jiných společností a byli podřízeni společnosti DHL (práce byla každý den udělována mistrovou). Skutečnost, že práci zaměstnanců žalobce měl kontrolovat koordinátor žalobce, nemění nic na jednání žalobce (způsobu výkonu práce jeho zaměstnanců), neboť se jednalo pouze o organizační opatření při vedení zaměstnanců žalobce, přičemž finální kontrolu prováděla DHL. Způsob výkonu práce zaměstnanců žalobce se tak prakticky ve všech aspektech jeví jako přidělení těchto zaměstnanců společnosti DHL, nikoli jako poskytnutí služby žalobcem prostřednictvím jeho zaměstnanců (srov. rozsudek NSS ze dne 29. 3. 2022, č. j. 4 Ads 349/2021-53).
35. Stran namítaného nezabývání se aspektem odlišitelnosti oblastním inspektorátem zdejší soud musí konstatovat, že oblastní inspektorát se tímto zabýval, a to na stranách 11 až 12, kdy uvedl, že činnost zaměstnanců žalobce byla pouze jednou z fází celého procesu, vykonávaná navíc s kmenovými zaměstnanci a zaměstnanci DHL, tedy nebylo možné určit konkrétně, za co by měl nést žalobce odpovědnost. Žalovaný k tomu posléze na straně 6 uvedl: *„Ani odvolací orgán tak s ohledem na všechna skutková zjištění a provedené dokazování neshledal jako podstatné detailní posouzení aspektu odlišitelnosti výstupů účastníka řízení, které vyplývaly z jedné činnosti prováděné stejným způsobem na jednom pracovišti.“*
36. K rozsudku zdejšího soudu č. j. 29 Ad 2/2017-92, na nějž žalobce odkazuje, soud uvádí, že tento odkaz není na daný případ přílehlavý. V daném případě se jednalo o nepřezkoumatelnost rozhodnutí odvolacího orgánu a o pochybení správního orgánu I. stupně, kdy informace a hodnocení důkazních prostředků v jeho rozhodnutí nekorespondovaly se spisovým materiálem. Z těchto důvodů bylo napadené rozhodnutí zrušeno a věc byla vrácena Státnímu úřadu inspekce práce.
37. Zdejší soud neshledal, že by rozhodnutí správních orgánů obou stupňů bylo nezákonné, odporovalo principům správního trestání i obecným zásadám správního práva a že by správní orgány překročily zákonem stanovené meze správního uvážení, jak namítá žalobce.
38. Zdejší soud s ohledem na výše uvedené neshledal žalobu důvodnou a nad rámce uplatněných žalobních bodů nezjistil žádnou vadu, jež by atakovala zákonnost napadeného rozhodnutí a k níž by musel přihlížet z úřední povinnosti, a proto žalobu jak nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

VI. Závěr a náklady řízení

39. Na základě výše uvedeného soud žalobu dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl, neboť není důvodná.

40. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce ve věci úspěch neměl (žaloba byla jako nedůvodná zamítnuta), a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníku řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly, protože mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 30. května 2022

JUDr. Zuzana Bystřická v.r.
předsedkyně senátu