



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Petra Šebka a soudců Mgr. Jana Jiráska, Ph.D., a JUDr. Václava Štencla, MA, v právní věci

žalobkyně: **FORUM GROUP, s.r.o.**
sídlem Sochorova 3079/25, 616 00 Brno
zastoupena advokátem Mgr. Jiřím Hladíkem
sídlem Lidická 81, 602 00 Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 13. 12. 2023, č. j. 8203/1.30/23-4,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. V této věci byl soudu předložen k posouzení přestupek žalobkyně spočívající v tom, že nesplnila informační povinnost podle § 309 odst. 2 písm. f) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2. Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj („oblastní inspektorát“) zahájil dne 17. 2. 2022 na pracovišti haly společnosti Hortim-International, spol. s.r.o. na adrese Kšírova 616/242, 619 00 Brno, kontrolu podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 255/2012 Sb., kontrolní řád. Předmětem kontroly bylo dodržování pracovněprávních předpisů dle § 126 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, se zaměřením na umožnění výkonu nelegální práce a výkon nelegální práce, zprostředkování zaměstnání a výkon nelegální práce fyzickými osobami.
3. Na základě provedené kontroly oblastní inspektorát zahájil s žalobkyní přestupkové řízení, v němž žalobkyni rozhodnutím ze dne 20. 7. 2023, č. j. 12501/9.30/23-11, shledal vinnou ze spáchání přestupku podle § 33a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Toho se dopustila tím, že zprostředkovala zaměstnání celkem šesti zaměstnancům dočasným přidělením k výkonu práce u společnosti STRALNET s.r.o., přičemž však písemné pokyny k dočasnému přidělení zaměstnance ze dne 31. 12. 2021 neobsahovaly informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele, čímž byl porušen § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce. Za tento přestupek byla žalobkyni uložena pokuta ve výši 40 000 Kč a povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč. Proti rozhodnutí oblastního inspektorátu podala žalobkyně odvolání, které žalovaný rozhodnutím ze dne 13. 12. 2023, č. j. 8203/1.30/23-4, zamítl a rozhodnutí oblastního inspektorátu potvrdil.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobě

4. Podle žalobkyně je napadené rozhodnutí nezákonné, neboť je založeno na rozporuplných závěrech souvisejících s nedostatečně zjištěným skutkovým stavem. Napadené rozhodnutí považuje také za nepřezkoumatelné, jelikož se nevěnuje hlavním námitkám žalobkyně. Z rozhodnutí správních orgánů nevyplývá, že by žalobkyní zvolená ujednání odporovala zákonným požadavkům nebo judikатурním závěrům.
5. Podle žalobkyně nelze na základě doposud provedených důkazů uzavřít, že došlo k naplnění materiálního znaku skutkové podstaty přestupku. Podstata § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce míří k ochraně práv agenturního zaměstnance a rovnosti jeho postavení z hlediska pracovního ohodnocení. Podle žalobkyně je pak irrelevantní, v jaké formě a v kolika dokumentech k ujednání dočasněho přidělení došlo. Je totiž logické, že udělení pokynu zaměstnanci k dočasnému přidělení je obsahově i časově vázáno na dohodu o dočasném přidělení mezi agenturou a uživatelem. V této věci byla obě právní ujednání uzavřena v rámci jednoho dokumentu, a proto bylo na místě, aby jednotlivá ujednání v pokynu a dohodě byla shodná.
6. Žalobkyně fakticky princip rovnosti dodržela, což je kýžený výsledek zákonné úpravy. Pokud žalovaný tvrdí opak, nemají jeho závěry oporu v provedeném dokazování. Žalovaný si měl vyžádat další důkazy k prokázání opaku, tedy nedodržení rovnosti agenturního zaměstnance vzhledem k podmínkám srovnatelného zaměstnance uživatele. Měl zkoumat konkrétní pracovní a mzdové podmínky jednotlivých zaměstnanců. Žalobkyní zvolené ujednání je dostatečné a odpovídá faktickému stavu. Obecné odkázání na shodnost pracovních a mzdových podmínek odpovídá svojí podstatou zákonnému požadavku v § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce. Konkrétní naplnění těchto podmínek je možné prokázat doložením mzdových výměrů či jiných důkazů, které žalobkyně navrhovala.

7. Podstatná je informovanost zaměstnanců. Pokud informováni nebyli, mohli činit právní kroky k dosažení svých práv. Písemná forma pokynu je pak zachována, pokud jsou srovnatelné podmínky uvedené v pracovní smlouvě, na níž je z kontextu dohody o přidělení odkazováno.

III. Vyjádření žalovaného

8. Žalovaný ve svém vyjádření zdůraznil, že obě rozhodnutí správních orgánů tvoří jeden celek. Žalobní námitky jsou podle něj z velké části mimoběžné. Podstatné je totiž pouze to, že písemný pokyn neobsahoval informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele. Žalobkyně však argumentuje tím, že v daných případech údajně nemělo docházet k rozdílnosti v odměňování. To ovšem nebylo předmětem přestupkového řízení. Ten tkvěl pouze v nedostatku písemného pokynu, resp. v absenci podstatné informace v tomto pokynu. Předmětem řízení nebyla ani zvolená forma právního jednání, tedy kombinace dohody o dočasném přidělení a písemného pokynu dočasně přidělovanému zaměstnanci. Podstatné bylo pouze to, že toto právní jednání neobsahovalo informaci o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

IV. Posouzení věci

9. Soud ve věci nařídil jednání, při němž účastníci setrvali na svých stanoviscích.
10. Žaloba **není** důvodná.
11. Právní úprava agenturního zaměstnávání spadá do působnosti unijního práva, jmenovitě směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úřední věstník L 327, 5. 12. 2008, s. 9-14), „směrnice“. Jedním z cílů směrnice je vytvořit pro agenturní zaměstnance „ochranný rámec, který bude nediskriminační, transparentní a přiměřený a současně bude respektovat rozmanitost trhů práce a vztahů mezi sociálními partnery. Cílem uvedené směrnice je tak podle jejího článku 2 zabezpečit ochranu zaměstnanců agentur práce a zlepšit kvalitu agenturního zaměstnávání tím, že se zajistí uplatňování zásady rovného zacházení na tyto zaměstnance a že agentury práce budou uznány za zaměstnavatele“ (rozsudek Soudního dvora Evropské unie ze dne 12. 5. 2022, C-426/20, Luso Temp, EU:C:2022:373, bod 41, a tam citovaná judikatura).
12. Podle čl. 5 odst. 1 směrnice jsou základní pracovní podmínky a podmínky zaměstnávání zaměstnanců agentur po dobu trvání jejich přidělení k uživateli přinejmenším stejné jako podmínky, jež by se na tyto zaměstnance vztahovaly, pokud by je tento uživatel zaměstnal přímo na stejném pracovním místě. Nedílnou součástí základních pracovních podmínek a podmínek zaměstnávání tvoří také odměňování [čl. 3 odst. 1 písm. f) směrnice].
13. Rovné pracovní a mzdové podmínky agenturních zaměstnanců jsou tedy důležitou součástí základních pracovních podmínek. Jak uživatel, tak i agentura práce, proto mají povinnost zabezpečit, aby mzdové a pracovní podmínky agenturního zaměstnance nebyly horší než ty, které má kmenový zaměstnanec ve srovnatelném postavení (§ 309 odst. 5 zákoníku práce). Jsou přitom povinni tyto podmínky nejen zajistit, ale také o nich zaměstnance informovat. Zákoník práce totiž za účelem ochrany práv agenturního zaměstnance stanoví výčet informací, které mu agentura práce musí sdělit ještě před vysláním.
14. V návaznosti na § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce jsou agentura práce a uživatel povinni podmínky srovnatelného zaměstnance specifikovat již v písemné dohodě o dočasném

přidělení. Nejedná se přitom pouze o obecnou deklaraci, musejí dostatečně jasně specifikovat, o jaké konkrétní mzdové i pracovní podmínky se v daném případě jedná. Agenturní zaměstnanci jsou totiž často ve zranitelném postavení, neboť předem neznají místní poměry a neví, za jakých podmínek budou u uživatele závislou práci vykonávat. Tato dohoda o dočasném přidělení, jejímiž stranami je agentura práce a uživatel, pak fakticky předurčuje obsah písemného pokynu, kterým agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele [§ 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce]. I tento pokyn pak musí dle § 309 odst. 2 písm. f) zákoníku práce obsahovat informace o mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele.

15. Kterákoliv právnická nebo podnikající fyzická osoba se pak tím, že nesplní některou povinnost podle § 309 nebo § 309a zákoníku práce, dopustí podle § 33a odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce přestupku na úseku agenturního zaměstnávání.
16. Je přitom nerozhodné, že žalobkyně dohodu o dočasném přidělení ve smyslu § 308 zákoníku práce a písemný pokyn ve smyslu § 309 zákoníku práce vtělila do jednoho dokumentu. I tak totiž byla povinna v dohodě podmínky srovnatelného zaměstnance dostatečně jasně specifikovat a následně agenturního zaměstnance v pokynu o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách srovnatelného zaměstnance uživatele také konkrétně písemně informovat. Znění čl. III odst. 1, podle něhož „uživatel prohlašuje, že pracovní a mzdové podmínky u jeho zaměstnanců, vykonávajících stejný nebo obdobný druh práce, odpovídají podmínkám zaměstnance dle této smlouvy, s ohledem na jeho kvalifikaci a délku trvání jeho odborné praxe“, ovšem není dostatečnou specifikací mzdových a pracovních podmínek. Informační povinnost nemůže naplnit ani zcela obecná formulace uvedená v čl. IV odst. 2, že „zaměstnanec prohlašuje, že byl informován o pracovních a mzdových podmínkách srovnatelného zaměstnance“. Ani z jedné z žalobkyní zvolených formulací se totiž zaměstnanec fakticky neměl šanci dozvědět, o jaké konkrétní podmínky se vlastně jedná. Neměl tedy šanci posoudit, zda jsou tyto mzdové a pracovní podmínky přinejmenším srovnatelné a zda vůči němu žalobkyně nepostupovala diskriminačně. Žalobkyně tak svou povinnost informovat zaměstnance v písemném pokynu o všech mzdových a pracovních podmínkách nesplnila, čímž se dopustila přestupku.
17. Žalobní námitky se tak poněkud míjí s podstatou správního řízení. Žalobkyní namítaná faktická rovnost podmínek jednotlivých zaměstnanců je totiž v této věci zcela irelevantní, jelikož skutková podstata přestupku je vázána již na nesplnění informační povinnosti žalobkyně v písemném pokynu udělovanému zaměstnanci. Již tím je naplněna materiální stránka přestupku (není nutné, aby skutečně došlo k nerovnému zacházení). V tomto ohledu byl skutkový stav zjištěn dostatečně. Žalovaný proto nemusel zkoumat konkrétní pracovní a mzdové podmínky jednotlivých zaměstnanců, ani nemusel prokazovat, že žalobkyně nedodržela princip rovnosti v odměňování.
18. Obdobně soud neshledal, že by bylo rozhodnutí žalovaného nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů. V tomto ohledu soud posuzuje rozhodnutí správních orgánů obou stupňů jako jeden celek. Oblastní inspektorát své rozhodnutí důkladně odůvodnil a vypořádal se s námitkami žalobkyně vznesenými v průběhu řízení. Žalovaný v takovém případě mohl své rozhodnutí odůvodnit stručněji, neboť žalobkyně v odvolání své námitky pouze opakovala případně jimi mířil mimo předmět správního řízení, jak bylo uvedeno výše.

V. Závěr a náklady řízení

19. Soud shledal námitky žalobkyně neopodstatněnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti, zamítl žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní („s. ř. s“).
20. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto 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. Žalobkyně ve věci úspěch neměla, a proto nemá 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.

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 20. května 2025

Mgr. Petr Šebek v. r.
předseda senátu