



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Tomáše Rychlého a soudců JUDr. Jaroslava Vlašína a Mgr. Radovana Havelce v právní věci žalobkyně: **Comac jobs s.r.o.**, se sídlem Těšínská 737/30, Těrlicko, zastoupená Mgr. Richardem Kolibou, advokátem se sídlem nám. Svobody 527, Třinec, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 9. 4. 2024, č. j. 31 Ad 5/2023 - 63,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žádnému z účastníků **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

[1] Žalovaný rozhodnutím ze dne 20. 7. 2023, č. j. 5298/1.30/23-3, zamítl odvolání žalobkyně a potvrdil rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj ze dne 4. 5. 2023, č. j. 254/8.30/23-10. Posledně uvedeným rozhodnutím byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku podle § 33a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „*zákon o inspekci práce*“), kterého se dopustila tím, že jako agentura práce nesplnila povinnost podle § 309 odst. 2 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce*“), neboť písemné pokyny zaměstnankyň Z. Z., která byla dočasně přidělena k uživateli (společnosti Ametek elektromotory, s.r.o. – pozn. NSS) na základě pokynu od 15. 9. 2021, poté od 1. 1. 2022 a dále od 1. 5. 2022, a R. O., která byla dočasně přidělena k uživateli na základě pokynu

od 15. 11. 2021 a poté od 1. 1. 2022, neobsahovaly dobu trvání dočasného přidělení. Za tento přestupek byla žalobkyni uložena pokuta ve výši 10 000 Kč.

[2] Proti rozhodnutí žalovaného podala žalobkyně žalobu u Krajského soudu v Hradci Králové (dále jen „*krajský soud*“), který ji rozsudkem ze dne 9. 4. 2024, č. j. 31 Ad 5/2023 - 63, zamítl jako nedůvodnou.

[3] Krajský soud konstatoval, že písemný pokyn dle § 309 odst. 2 písm. c) zákoníku práce je jednostranným úkonem zaměstnavatele, na jehož základě vysílá agentura práce svého zaměstnance k uživateli a agenturní zaměstnanec nastoupí u uživatele k výkonu práce. Jedná se o pracovněprávní jednání, kterým zaměstnavatel určuje podmínky dočasného přidělení, přičemž jeho zákonná úprava má kogentní povahu. Doba trvání dočasného přidělení musí být určena jasným, určitým a srozumitelným způsobem bez ohledu na to, že dočasné přidělení může vlivem okolností skončit i dříve, než písemný pokyn stanoví. V tomto požadavku je promítnut zájem na ochraně zaměstnance a na tom, aby se zaměstnanec již na začátku přidělení dozvěděl, jak dlouho má dočasné přidělení trvat. Formulace (kterou užila žalobkyně), že „*dočasné přidělení k výkonu práce u Uživatele bude trvat po dobu dočasného přidělení*“, tyto nároky nesplňuje.

[4] Nepřípadnou shledal krajský soud také předestřenou analogii s trváním pracovního poměru mezi zaměstnancem a agenturou práce (žalobkyní). Pouze z toho, že trvání pracovního poměru mezi agenturou práce a zaměstnancem může být navázáno na trvání dočasného přidělení zaměstnance u uživatele, nelze dovodit, že by bylo možné trvání dočasného přidělení vymezit výše uvedeným způsobem. I v takovém případě musí doba trvání dočasného přidělení z pokynu agentury práce vůči zaměstnanci jasně vyplývat. Krajský soud se tak ztotožnil s argumentací žalovaného.

[5] Proti rozsudku krajského soudu podává žalobkyně (dále jen „*stěžovatelka*“) kasační stížnost, jejíž důvody podřazuje pod § 103 odst. 1 písm. a) soudního řádu správního (dále jen „*s. ř. s.*“).

[6] Krajský soud podle stěžovatelky přehlíží, že doba trvání dočasného přidělení může být vymezena i jako doba neurčitá, s omezeními plynoucími z § 309 odst. 6 zákoníku práce. Odkazuje na § 39 odst. 1 zákoníku práce, dle kterého, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba trvání pracovního poměru, platí nevyvratitelná domněnka, že byl sjednán na dobu neurčitou. Pracovní poměr na dobu neurčitou je tedy výchozí dobou trvání pracovního poměru, neboť poskytuje zaměstnanci větší ochranu. Subsidiárně stěžovatelka odkazuje také na § 603 občanského zákoníku, z něhož rovněž vyplývá, že pravidlem je neomezená doba trvání práva a omezení jeho trvání na určitou dobu je výjimkou z tohoto pravidla.

[7] Vymezení doby trvání dočasného přidělení v dotčených pokynech lze dle stěžovatelky vyložit také tak, že dočasné přidělení bude trvat do doby, než zanikne z důvodů dle § 309 odst. 3 zákoníku práce. Stěžovatelka rovněž namítá, že uvedení doby přidělení v pokynu nemůže sloužit k věrohodnému informování zaměstnance o tom, kdy dočasné přidělení skončí, neboť to může skončit i dříve z důvodů uvedených v § 309 odst. 3 zákoníku práce.

pokračování

[8] Dále stěžovatelka uvádí, že v souladu s § 574 občanského zákoníku je třeba na právní jednání hledět spíše jako na platné než jako na neplatné. Tato zásada se uplatní i v poměrech upravených zákoníkem práce a při výkladu jednání, jehož obsah je zákonem kogentně stanoven.

[9] Žalovaný se ve vyjádření ke kasační stížnosti ztotožňuje s napadeným rozsudkem a odkazuje na svá předchozí vyjádření v řízení u krajského soudu a na spisový materiál.

[10] Nejvyšší správní soud nejdříve hodnotil formální náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že byla podána včas (§ 106 odst. 2 s. ř. s.), osobou oprávněnou (§ 102, věta první s. ř. s.), proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatelka je řádně zastoupena advokátem (§ 105 odst. 2 s. ř. s.). Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v rozsahu podané kasační stížnosti (§ 109 odst. 3, věta před středníkem s. ř. s.) a z důvodů v ní uvedených (§ 109 odst. 4, věta před středníkem s. ř. s.). Ve věci přitom rozhodl bez nařízení jednání za podmínek vyplývajících z § 109 odst. 2, věty první s. ř. s.

[11] Kasační stížnost není důvodná.

[12] Nejvyšší správní soud předesílá, že z § 109 odst. 4, věty před středníkem s. ř. s. a ze setrvalé judikatury Nejvyššího správního soudu (srov. např. rozsudek ze dne 26. 1. 2015, č. j. 8 As 109/2014 – 70; citovaný rozsudek je dostupný na www.nssoud.cz) vyplývá, že řízení o kasační stížnosti je ovládáno zásadou dispoziční. Obsah a kvalita kasační stížnosti proto do značné míry předurčuje nejen rozsah přezkumné činnosti, ale logicky i obsah rozsudku soudu. Je proto odpovědností stěžovatelky, aby v kasační stížnosti specifikovala skutkové a právní důvody, pro které napadá rozsudek krajského soudu. Jinak řečeno, pokud stěžovatelka formulovala kasační argumentaci velmi obecně, obdrží na ni od soudu pouze stručnou a obdobně obecnou odpověď.

[13] Podle § 309 odst. 2 písm. c) zákoníku práce *agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje zejména dobu trvání dočasného přidělení.*

[14] Podle § 33a odst. 1 písm. c) *právnícká nebo podnikající fyzická osoba se dopustí přestupku na úseku agenturního zaměstnávání tím, že nesplní některou povinnost podle § 309 nebo 309a zákoníku práce.*

[15] Stěžovatelka v pokynech k dočasnému přidělení udělených dvěma výše jmenovaným zaměstnankyním uvedla, že „*dočasné přidělení k výkonu práce u Uživatele bude trvat po dobu dočasného přidělení*“. Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s krajským soudem, že takové vymezení doby trvání dočasného přidělení je v rozporu s § 309 odst. 2 písm. c) zákoníku práce, podle něhož agentura práce přiděluje zaměstnance k dočasnému výkonu práce u uživatele na základě písemného pokynu, který obsahuje mimo jiné zejména **dobu trvání dočasného přidělení**. Z pokynu stěžovatelky není zřejmé, jak dlouho bude dočasné přidělení trvat. Uvedenou formulaci nelze interpretovat ani tak, že dočasné přidělení bylo sjednáno na dobu neurčitou, jak tvrdí stěžovatelka. Tato argumentace se jeví jako účelová, jelikož dle § 309 odst. 6 zákoníku práce agentura práce nemůže téhož zaměstnance dočasně přidělit

k výkonu práce u téhož uživatele na dobu delší než 12 kalendářních měsíců po sobě jdoucích (ledaže je splněna některá ze zákonem stanovených výjimek, což však stěžovatelka netvrdí). Zákoník práce tak dočasné přidělení na dobu neurčitou vylučuje. S ohledem na zvláštní úpravu doby trvání dočasného přidělení nelze analogicky aplikovat ani § 39 odst. 1 zákoníku práce, na který stěžovatelka odkazuje a který upravuje sjednání doby trvání pracovního poměru.

[16] Nejvyšší správní soud nepřisvědčuje ani argumentaci, že uvedení doby trvání dočasného přidělení v pokynu neposkytuje zaměstnanci dostatečnou ochranu a dostatečné informace, jelikož dočasné přidělení může být v souladu s § 309 odst. 3 zákoníku práce ukončeno dříve, než uplyne doba dle pokynu k dočasnému přidělení. Povinnost agentury práce uvést v pokynu o dočasném přidělení také dobu trvání tohoto dočasného přidělení je kogentně stanovena v § 309 odst. 2 písm. c) zákoníku práce. Tuto povinnost zákoník práce zakotvuje nezávisle na možnosti předčasného ukončení dočasného přidělení z některého z důvodů dle § 309 odst. 3 téhož zákona. Jak uvedl správně krajský soud, cílem této zákonné úpravy je ochrana zaměstnance, který je pokynem již na počátku dočasného přidělení informován o tom, jak dlouho bude dočasné přidělení trvat. Na stěžovatelce není, aby posuzovala, zda právní úprava agenturního zaměstnávání poskytuje zaměstnancům dostatečnou ochranu či zda je vhodná. Stěžovatelka byla povinna postupovat v souladu s § 309 odst. 2 zákoníku práce, přičemž správní orgány i krajský soud dospěly ke správnému závěru, že této své povinnosti nedostála.

[17] Nejvyšší správní soud dodává, že odkaz na § 574 občanského zákoníku není namístě. V posuzované věci se žalovaný ani krajský soud nezabývali tím, zda je pokyn o dočasném přidělení platným právním jednáním. Stěžejní bylo posouzení, zda stěžovatelka porušila povinnost vyplývající z § 309 odst. 2 zákoníku práce, a tím se dopustila přestupku podle § 33a odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

[18] Nejvyšší správní soud tedy shrnuje, že kasační argumentace stěžovatelky se mívá se stěžejními důvody rozhodnutí žalovaného a napadeného rozsudku, protože přehlíží jasnou a bezrozpornou zákonnou povinnost stěžovatelky uvést v písemném pokynu zaměstnankyním dobu trvání dočasného přidělení. Stěžovatelka se nyní snaží absenci tohoto údaje v pokynech „napravit“ nepřiléhavými poukazy na jinou, více či méně vzdálenou zákonnou úpravu. Tyto analogie však nejsou na místě právě kvůli jasnému jazykovému vyjádření povinnosti stěžovatelky.

[19] Jelikož kasační stížnost není důvodná, Nejvyšší správní soud ji za podmíněk vyplývajících z § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. rozsudkem zamítl.

[20] Stěžovatelka neměla ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení ze zákona. Žalovaný byl ve věci úspěšný, nevznikly mu však náklady přesahující běžný rámec jeho úřední činnosti. Nejvyšší správní soud proto rozhodl tak, že se žádnému z účastníků náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti nepřiznává (§ 60 odst. 1 s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s.).

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** přípustné opravné prostředky (§ 53 odst. 3 s. ř. s.).

pokračování

3 Ads 107/2024 - 25

V Brně dne 5. prosince 2024

JUDr. Tomáš Rychlý
předseda senátu