



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyň JUDr. Naděždy Treschlové a JUDr. Hany Kadaňové, Ph.D., ve věci

žalobce: **ELEKTROŠROT, a.s.**, se sídlem Košťanská 212, Teplice, IČ: 25003569

proti

žalovanému: **Úřad práce České republiky**, se sídlem Dobrovského 1278/25, Praha 7

o žalobě na ochranu před nezákonným zásahem správního orgánu,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění

[1] Žalobce napadl zásahovou žalobou sdělení Úřadu práce České republiky, kontaktního pracoviště Krajské pobočky Ústí nad Labem – Teplice ze dne 28. 5. 2018, čj. TPA-UZ-5/2018, kterým byla zamítnuta jeho žádost ze dne 23. 4. 2018 o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle ust. § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále také jen „*zákon o zaměstnanosti*“).

[2] Soud nejprve před věcným posouzením podané žaloby hodnotil, zda jsou splněny procesní podmínky pro její projednání, a dospěl k závěru, že tomu tak je. Tento svůj dílčí závěr opírá zejména o právní názor, který vyslovil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku ze dne 9. 4. 2020, čj. 5 Ads 364/2019-29, kdy i v okamžiku neuzavření příslušné veřejnoprávní smlouvy musí mít účastník kontraktačního procesu možnost bránit se

postupu veřejné správy u soudu, k čemuž slouží zásahová žaloba. Na druhou stranu je nutné uvést, že návrh výroku rozsudku, jak jej učinil žalobce v podané žalobě (zamítnutí jeho žádosti je nezákonné a zrušuje se) je poněkud procesně neobvyklé – pokud se žalobce domáhá prohlášení nezákonnosti zamítnutí jeho žádosti, pak však nepřichází v úvahu zrušení tohoto zamítnutí, neboť takovou možnost zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“), nepřipouští – ve svém ust. § 82 upravuje buď určení nezákonnosti tvrzeného zásahu, který již proběhl a skončil, nebo ochranu proti probíhajícímu zásahu. Z formulace žalobce, která spíše odpovídá návrhu výroku rozsudku v žalobě na ochranu proti rozhodnutí podle ust. § 65 a násl. s.ř.s., spíše plyne, že žalobce požaduje uzavření příslušné veřejnoprávní smlouvy podle ust. § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, což odpovídá i jeho žalobním tvrzením (vyličením rozhodujících skutečností). V tomto směru tak formulace žalobce není jednoznačná, nicméně podle názoru soudu projev vůle je patrný, proto nebylo důvodu vyzvat žalobce k úpravě jeho procesního návrhu.

[3] V žalobě žalobce uvádí, že v rozhodném období vyplácel mzdu 16 pracovníkům se sníženou pracovní schopností, z toho 13 z nich převodem na účet, v hotovosti 3 z nich. K tomuto tvrzení předkládá výpisy z účtu a jmenný seznam těchto zaměstnanců. Namítá, že žalovaný porušuje ust. § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Uvádí, že žalovaný zdůvodňuje neuzavření smlouvy tím, že dvěma zaměstnancům byla poskytnuta záloha v hotovosti, neboť neměli na jídlo ani na cestu do práce, tato záloha však byla následně zúčtována při vyúčtování mezd a ta byla poukázána na účet. Nesouhlasí s tím, že výplatu této zálohy lze považovat za výplatu mzdy v hotovosti. Dále v žalobě uvádí, že počet pracovníků se změněnou pracovní schopností činil 13 ze 16, jednalo se tak o 81,25%, tento výpočet považuje za nelogický, neboť nebere zřetel na dobu zaměstnání těchto pracovníků. Sám uvádí, že pokud by se výpočet provedl podle doby pracovního poměru u zaměstnavatele za posledních 12 měsíců, vyjde procentuální podíl na 85,15%. Dále uvádí, že pokud by výpočet byl proveden druhým způsobem, kdy by se zohlednila platba v hotovosti zálohy u dvou zaměstnanců, činil by procentuální podíl 82,81%.

[4] Žalovaný s podanou žalobou nesouhlasil a navrhoval ji zamítnout jako nedůvodnou, přičemž obsahově uváděl totéž, co ve svém sdělení k zamítnutí žádosti o uzavření smlouvy.

[5] K vyjádření žalovaného podal žalobce repliku, v níž setrval na svých argumentech. Rovněž žalovaný se znovu vyjádřil tak, že považuje svůj výpočet za odpovídající zákonu.

[6] V odůvodnění sdělení žalovaného o zamítnutí žádosti o uzavření dohody je uvedeno, že žalobce nesplnil jednu podmínku uzavření dohody, že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody nevyplácel nejmeně 80% zaměstnanců bezhotovostně převodem na účet nebo poštovní poukázkou. Žalovaný vyšel z počtu 16 zaměstnanců, kdy 11 z nich byla mzda vyplácena shora uvedeným způsobem.

[7] V předloženém správním spisu je dále založen záznam z místního šetření ze dne 28. 6. 2018, kde je jako zjištění mj. uvedeno, že nebyla splněna shora uvedená zákonná podmínka (ostatní podmínky splněny byly), neboť v červenci 2017 činila procentní výměra příslušných zaměstnanců 75%, v srpnu 2017 potom 61,5%.

[8] Městský soud v Praze přezkoumal postup správního orgánu při výkonu své pravomoci v době vydání sdělení, jehož zákonnost žalobce napadá (ust. § 87 odst. 1 s.r.s.) a o důvodnosti podané žaloby uvažil takto.

[9] Soud uvádí, že povaha sporu mezi účastníky je pouze v rovině právní, když soudu byl předložen správní spis žalovaného, který skutkově odpovídá jak žalobním tvrzením, tak i obsahu sdělení žalovaného. Za této situace tak nemuselo být řízení před soudem doplňováno důkazy (listinami, které na podporu svého žalobního tvrzení předkládal žalobce), neboť skutkově o věci není sporu.

[10] Podle ust. § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti: „*Dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že ... (d) v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou,...*“.

[11] Podle ust. § 78 odst. 11 zákona o zaměstnanosti: „*Způsob výpočtu průměrného přepočteného počtu zaměstnanců a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, za kalendářní čtvrtletí, stanoví ministerstvo prováděcím právním předpisem.*“.

[12] V této věci žalovaný dospěl k závěru, že žalobce zákonnou podmínku podle shora uvedené zákonné ustanovení nesplnil, neboť ve dvou měsících vyplatil zálohu na mzdu celkem dvěma zaměstnancům v hotovosti. Tím došlo ke snížení počtu zaměstnanců, které žalovaný hodnotil, pod 80% mez, s čímž žalobce nesouhlasí, neboť tvrdí, že výpočet, který provedl žalovaný, nemá oporu v zákoně, když by tento výpočet měl být proveden s ohledem na počet odpracovaných mezd a počet zaměstnanců. S takovým názorem soud nesouhlasí.

[13] Za prvé je nutné uvést, že se jedná o zákonnou podmínku, která nebyla stanovena podzákonným předpisem (žalobcem namítaný vydaný interní předpis žalovaného č. 4/2018, který byl účinný od 12. 3. 2018). Pokud interní předpis, který žalovaný ve svém vyjádření zmiňuje, byl vydán, jedná se pouze o výkladový předpis, který vykládá shora uvedený zákon a na samotnou zákonnou povinnost vliv nemá.

[14] Zákon o zaměstnanosti ve svém ustanovení hovoří o výplatě příslušného procentního podílu zaměstnanců mzdou nebo platem na účet či poštovní poukázkou. Podle názoru soudu se termínem „výplata mzdy“ musí rozumět nejen výplata zúčtování mzdy, ale jakékoliv plnění, které je zaměstnanci z titulu mzdy poskytnuto. Tím tak není pouze vyúčtování mzdy, ale rovněž tzv. záloha na mzdu, neboť i to je výplata mzdy (když současný zákoník práce již ani pojem záloha mzdy obecně ani neupravuje, a hovoří o ní pouze při výplatě přiměřené zálohy mzdy před nastoupením dovolené, pokud splatnost mzdy nastane v průběhu čerpání dovolené). Právní důvod pro výplatu tohoto plnění tvoří mzda, a proto je nutné na výplatu takové částky jako na výplatu mzdy pohlížet. Zákon ve shora uvedené podmínce nerozlišuje tzv. zálohu či vyúčtování mzdy, hovoří pouze o výplatě mzdy, přičemž výplatou je nutné rozumět jakékoliv peněžní plnění, které má svůj právní základ jako mzda, což v daném případě byla splněno již tím, že se jednalo o tzv.

zálohu na mzdu. I záloha na mzdu je tak mzdou (nikoliv až vyúčtování mzdy), a na její výplatu při hodnocení podmínky podle ust. § 78 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti je tak nutné na ni pohlížet jako na mzdu.

[15] Z tohoto důvodu tak již není možné se vyjadřovat k dalším způsobům výpočtu, které žalobce v žalobě uváděl, neboť tyto výpočty shora uvedený právní názor nerespektují.

[16] Soud tak uzavírá, že zákonnou podmínku shora uvedenou o výplatě mezd bezhotovostně nebo poštovní poukázkou je nutné vykládat tak, že ji je nutné splnit u všech zaměstnanců po dobu 12 měsíců, pokud ti mají být zahrnuti do 80% podílu zaměstnanců. Žalovaný tímto způsobem zjištěný skutkový stav hodnotil, což je v souladu se zákonem, k nezákonnému zásahu do veřejných subjektivních práv žalobce tak neuzavřením příslušné veřejnoprávní smlouvy nedošlo.

[17] V dané věci tak soud uzavírá, že podanou žalobu nepovažuje za důvodnou a proto ji zamítl (ust. § 87 odst. 3 s.ř.s.).

[18] Ve věci soud rozhodl rozsudkem bez nařízení jednání, neboť účastníci proti takovému postupu neměli ve stanovené lhůtě námitek a jednání k projednání žaloby nebylo nutné, když soud neprováděl další dokazování (ust. § 51 odst. 1 s.ř.s.).

[19] Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., podle kterého má účastník, který měl ve věci úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem. Vzhledem k tomu, že žalovanému státu tyto nevznikly, soud rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou (2) týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližze následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha dne 12. listopadu 2020

JUDr. Ladislav Hejtmánek, v.r.
předseda senátu