



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyň Mgr. Jany Jurečkové a Mgr. Andrey Veselé ve věci

žalobce

Meddnes s.r.o.
se sídlem Fantova 1785/26, 155 00 Praha 5

zastoupený JUDr. Vladimírem Janoškem, advokátem
se sídlem V Jámě 699/1, 110 00 Praha 1

proti
žalovanému

Ministerstvo práce a sociálních věcí
se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 13. 3. 2018, č. j. MPSV-2018/8640-421/4

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 13. 3. 2018, č. j. MPSV-2018/8640-421/4, se ruší a věc se mu vrací k dalšímu řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náklady řízení ve výši 11.228,- Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho právního zástupce.

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Žalobce podal dne 9. 7. 2014 u Úřadu práce ČR – krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) žádost o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti“ či „příspěvek“), a to za druhé čtvrtletí roku 2014. Žalobce žádal o příspěvek na jednoho zaměstnance, konkrétně MUDr. J. Č., který byl současně jeho jediným jednatelem (a společníkem).
2. Úřad práce rozhodnutím ze dne 21. 11. 2014, č. j. ABA-T-681/2014 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), žalobci příspěvek s odkazem na § 78 odst. 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti nepřiznal. Svůj závěr odůvodnil tím, že předložená pracovní smlouva p. Č. z 1. 10. 2010 není dostatečným podkladem pro kladné rozhodnutí o příspěvku, neboť byla uzavřena ve střetu zájmů, kdy na obou stranách vystupovala tatáž osoba, p. Č. (jednou jako zaměstnanec, podruhé jako jednatel zaměstnavatele – žalobce), tato smlouva je tudíž neplatná. K dovolání žalobce žalovaný prvostupňové rozhodnutí potvrdil, a to rozhodnutím ze dne 3. 4. 2015, č. j. 2015/1947-421/1.
3. Žalobce následně podal proti posledně uvedenému rozhodnutí žalobu k Městskému soudu v Praze (dále jen „městský soud“), řízení bylo vedeno pod sp. zn. 3 Ad 9/2015. Rozsudkem v této věci ze dne 5. 12. 2017, č. j. 3 Ad 9/2015-70, městský soud uvedené rozhodnutí zrušil s tím, že pracovní smlouvu p. Č. sice v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu a Nejvyššího správního soudu je třeba považovat za neplatnou, tato neplatnost je ale toliko relativní (nikoliv absolutní jak vyplynulo z rozhodnutí žalovaného); městský soud se zde odkázal především na závěry nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, kterým se Ústavní soud postavil za preferenci relativní neplatnosti v pracovněprávních vztazích. Odkázal se také na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015-20, dále na rozsudek ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, a také na rozsudek ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015-27. Vzhledem k tomu, že se žádná ze smluvních stran neplatnosti nedovolávala, je na smlouvu třeba hledět jako na platnou. Městský soud žalovaného zavázal, aby se v dalším řízení zabýval následujícími otázkami: zda právní vztah vzniklý mezi žalobcem a p. Č. na základě pracovní smlouvy z 1. 10. 2010 skutečně naplňoval všechny znaky vztahu pracovněprávního; zda pracovní poměr nebyl uzavřen v rozporu se zákazem zneužití práva; podpůrně potom zda žalobce kontinuálně plnil ve vztahu k p. Č. povinnost odvést pojistné na sociálním zabezpečení nebo pojistné na veřejné zdravotní pojištění.
4. Následně žalovaný vydal ve věci dne 13. 3. 2018 nové rozhodnutí o odvolání, č. j. MPSV-2018/8640-421/4 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým prvostupňové rozhodnutí opětovně potvrdil. Uvedl přitom, že se zabýval otázkou, zda jednání žalobce naplňuje znaky zneužití práva; k jeho definování se odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 11. 2005, č. j. 1 Afs 107/2004-48 a usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2010, č. j. 1 As 70/2008-74. Žalovaný shledal, že ačkoliv byla pracovní smlouva z 1. 10. 2010 toliko relativně neplatná, tak vzniklý právní vztah postrádal od svého vzniku základní znaky pracovního poměru ve smyslu § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (v rozhodném období tyto znaky podle § 2 odst. 1 zákoníku práce rovněž postrádal). Za zásadní žalovaný

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

považoval skutečnost, že uvedený právní vztah nenaplňoval znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance (p. Č. zaměstnával *de facto* sám sebe). Tuto skutečnost ve spojení s okolnostmi uzavření pracovní smlouvy (na obou stranách jednala tatáž osoba, což žalovaný pokládá za rozporné s § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník) dokládá, že se žalobce dopouštěl pokusu o zneužití práva. Podle žalovaného se tak jednalo o toliko zdánlivý pracovní vztah; pracovní smlouva byla zjevně uzavřena toliko za účelem čerpání výhod z ní plynoucích. Bez právního významu je skutečnost, že obsahová náplň činnosti p. Č. jakožto zaměstnance byla odlišná od jeho činnosti jakožto jednatele žalobce. Žalovaný se potom odmítl zabývat tím, zda žalobce kontinuálně platil za p. Č. pojistné na sociálním a veřejném zdravotním pojištění, neboť tato okolnost by beztak nemohla ovlivnit jednoznačný závěr stran zneužití práva.

5. Žalobce se s těmito závěry neztotožnil a proti uvedenému rozhodnutí podal dne 16. 5. 2018 k městskému soudu žalobu podle § 65 s. ř. s.

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

6. Žalobce proti napadenému rozhodnutí namítá zaprvé, že žalovaný nesprávně označil pracovní smlouvu z 1. 10. 2010 za zdánlivou čili neexistující; § 20 zákoníku práce v rozhodném znění pracuje toliko s pojmem relativní neplatnosti.
7. Zadruhé namítá, že tvrzení žalovaného, že si žalobce jako zaměstnavatel a p. Č. jako zaměstnanec museli být vědomi toho, že uzavřením pracovní smlouvy došlo k porušení zákona a že jejich vzájemný vztah v rozhodném období nenaplňoval znak nadřízenosti a podřízenosti, a tudíž nebyl vztahem pracovněprávním, je čistě spekulativní a subjektivní.
8. Zatřetí žalobce odmítá, že by pracovní smlouva (a vzniklý právní vztah) byla uzavřena v rozporu se zákazem zneužití práva. Uvádí, že p. Č. nebyl u žalobce zaměstnáván sám, ale v průběhu let 2010 až 2013 žalobce zaměstnával více než desítku dalších osob se zdravotním postižením. Pan Č. byl rovněž osobou se zdravotním postižením (pobíral invalidní důchod) a z čerpání příspěvku žalobcem mu neplynuly žádné osobní výhody oproti ostatním osobám se zdravotním postižením zaměstnaným u žalobce či jiného zaměstnavatele. Ani žalobce nezískal zaměstnáním p. Č. žádný zvláštní (nelegitimní) finanční prospěch, protože za zaměstnání p. Č. dostával příspěvek za stejných pravidel jako u ostatních svých zaměstnanců. Žalobce tedy nebyl nijak zvýhodněn. Žalobce dále uvádí, že dle (žalovaným odkazovaného) rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 11. 2005, č. j. 1 Afs 107/2004-48, se – s odkazem na judikaturu Evropského soudního dvora – pro určení, zda se jedná v konkrétním případě o zneužití práva, aplikují dva testy; 1) test účelu a cíle právní normy („*podmínky pro získání výhody ze směrnic či jiných předpisů byly vytvořeny zcela uměle za účelem získání výhody a aplikací pravidel nebylo dosaženo cíle zamýšleného zákonodárcem*“) a 2) test motivu transakce. („*ekonomické aktivity byly realizovány v zásadě za účelem obdržení nepřiměřené finanční výhody*“). V obou těchto testech žalobce obstál. Pan Č. žalobce (spol. Meddnes, s. r. o.) založil ne proto, aby mohl zaměstnat sám sebe, ale aby pomohl nalézt zaměstnání a zvyšovat pracovní kvalifikaci i další více než desítku zdravotně postižených osob.
9. Dále žalobce uvádí, že úkolem p. Č. jakožto zaměstnance na pozici odborného redaktora byla aktualizace online deníku o zdravotnictví Meddnes. Panu Č. jako odbornému

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

redaktorovi nebylo třeba přidělovat práci a udělovat pokyny, výběr témat, jejich zpracování a editace byly zcela v jeho kompetenci. Žalobce vykazoval závislost na úřadu práce, žalobce byl plně závislý na jeho příspěvcích na úhradu mzdových nákladů, bez těchto příspěvků by nemohl zaměstnávat osoby se zdravotním postižením. Úřad práce pravidelně kontroloval: pracovní smlouvy, platby zákonného pojistného apod. Po zamítavém prvostupňovém rozhodnutí byl žalobce nucen pracovněprávní vztah s p. Č. rozvázat (neměl prostředky na jeho další zaměstnávání). Žalobce také podotýká, že obdobnou pracovní smlouvu jako s p. Č. uzavřel rovněž s jinými zaměstnanci.

10. Ve svém vyjádření k žalobě ze dne 27. 8. 2018 žalovaný uvedl, že nerozporuje, že samotná pracovní smlouva ze dne 1. 10. 2010 je platná (v tomto respektuje dřívější názor soudu); v souladu s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, ale zkoumal, zda právní vztah vzniklý na základě této pracovní smlouvy skutečně naplňuje znaky pracovněprávního vztahu či zda nedochází ke zneužití práva. Vzhledem k tomu, že p. Č. byl současně zaměstnancem i jediným jednatelem žalobce potom přinejmenším nebyl naplněn znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. To konečně nepřímou potvrzuje sám žalobce v žalobě (viz bod 9 shora). Nic na tom ani nemění ten fakt, že žalobce za p. Č. odváděl veškeré zákonné odvody.
11. K provedení dvou testů vedoucích ke zjištění, zda se jedná o zneužití práva, žalovaný uvádí, že: pracovní smlouva ze dne 1. 10. 2010 byla uzavřena zcela uměle za účelem obohacení žalobce, neboť je zcela zjevné, že žádné opravdové zaměstnávání za daných skutkových okolností neprobíhalo. Reálný právní vztah mezi žalobcem a p. Č. nebyl pracovněprávní, ale obchodněprávní; motivací žalobce a p. Č. bylo výrazně (formou příspěvku od úřadu práce) snížit své podnikatelské náklady. Smyslem příspěvku je zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nikoli podpora podnikatelské činnosti osob se zdravotním postižením. Ke skutečnosti, že v minulosti byl žalobci příspěvek na p. Č. úřadem práce poskytnut, žalovaný uvádí, že protizákonný postup úřadu práce v předchozích řízeních nemůže být důvodem pro aprobaci takového postupu v budoucnosti.
12. Žalobce na toto vyjádření reagoval dne 17. 10. 2018 replikou, ve které nad rámec tvrzení obsažených v žalobě uvedl, že p. Č. byl v minulosti jako odborný redaktor zaměstnán i u jiného zaměstnavatele a zejména, že úřad práce jeho pracovní smlouvu bez problému v letech 2010 až 2013 pro účely přiznání příspěvku akceptoval. Původně měl žalobce vícero zaměstnanců, ale po jejich postupném úbytku zůstal v roce 2014 toliko p. Č.
13. Dne 11. 4. 2019 zaslal žalobce soudu podání nazvané *„Doplnění vyjádření žalobce v reakci na změnu judikatury Nejvyššího správního soudu vyvolanou novým nálesem Ústavního soudu“*. V něm městský soud upozorňuje zejména na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, který navázal na závěry nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17. Z uvedeného rozsudku obsáhle cituje. Dovolává se zejména toho, že správní orgány nesprávně posoudily otázku platnosti pracovní smlouvy (s odkazem, že měla být uzavřena ve střetu zájmů).
14. Žalovaný následně reagoval dne 16. 5. 2019 podáním, ve kterém uvedl, že žalobce ve svém posledním vyjádření argumentuje – na základě změny judikatury Nejvyššího správního soudu – tak, že pracovní smlouva z 1. 10. 2010 není neplatná z důvodu střetu zájmů. Žalovaný sám ale – po předchozím zásahu městského soudu – své rozhodnutí nezaložil na neplatnosti pracovní smlouvy, ale na skutečnosti, že pracovní poměr jediného zdravotně

postiženého zaměstnance, na kterého žalobce příspěvek žádal, nenaplňoval znaky pracovněprávního vztahu (závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, tak nelze na posuzovaný případ aplikovat). Aplikace závěru uvedeného rozsudku je možná pouze ve vztahu k podpůrnému argumentu žalovaného, že pracovní smlouva byla uzavřena v rozporu s § 22 odst. 2 zákona č. 40/1964, občanský zákoník (účinný do 31. 12. 2013). Rovněž uvádí, že pro žalobce by bylo obecně výhodnější, aby pro něj p. Č. práci redaktora vykonával mimo pracovněprávní vztah (žádné zákonem stanovené odvary, absence specifických zaměstnaneckých práv); jako jediný důvod, proč došlo k uzavření pracovní smlouvy, se tak jeví příspěvek od úřadu práce.

15. Žalobce následně v podání ze dne 21. 12. 2019 soudu zaslal rozsudek zdejšího soudu v jiné jeho věci (skutkově v zásadě totožné, jedná se o příspěvek za 3 čtvrtletí r. 2014) – rozsudek ze dne 17. 12. 2019, č. j. 11 Ad 13/2017-53; dále dne 23. 2. 2020 zaslal soudu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 2. 2020, č. j. 1 Ads 97/2019-50, ve kteréžto věci vystupoval jako žalobce spolek Bariéry z. s., za nějž vystupuje rovněž p. Č. Dále zaslal soudu dne 15. 3. 2020 podání, ve kterém odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018-41.

III.

Posouzení žaloby

16. Městský soud v souladu s § 75 odst. 2 s. ř. s. přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobcem vymezených námitek, vycházel přitom v souladu s § 75 odst. 1 s. ř. s. ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného. V souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. rozhodl městský soud bez nařízení jednání, neboť žalobce s tímto postupem vyslovil souhlas a žalovaný se k možnosti takového postupu ve lhůtě stanovené soudem nevyjádřil.
17. Žaloba je důvodná.
18. Městský soud si je vědom toho, že v obdobné věci (v zásadě totožné skutkové okolnosti a stejný žalobce) již v minulosti zdejší soud rozhodoval, a to sice v řízení sp. zn. 11 Ad 13/2017 (rozsudek vydán dne 17. 12. 2019 pod č. j. 11 Ad 13/2017-53). Přesto se ale nyní rozhodl věc uchopit poněkud odlišným způsobem, neboť jádro předloženého právního sporu (právní problém) spatřuje v jiných okolnostech.
19. Předně městský soud konstatuje, že nepovažuje za nutné se obsáhle vyjadřovat k otázce, zda pracovní smlouva ze dne 1. 10. 2010 uzavřená mezi žalobcem a p. Č. je platná či nikoliv, resp. zda údajný střet zájmů, ve kterém se měl p. Č. nacházet při jejím uzavření, je důvodem její neplatnosti, a to ať relativní nebo absolutní. Tuto otázku ve svém dřívějším zrušujícím rozsudku ze dne 5. 12. 2017, č. j. 3 Ad 9/2015-70 (dále také jen „dřívější rozsudek“), již městský soud vyřešil (viz bod 3 shora), a sice tak, že uvedená pracovní smlouva je neplatná toliko relativně (a jelikož žádná ze stran se neplatnosti smlouvy nedovolávala, je třeba ji považovat za platnou). Žalovaný následně v napadeném rozhodnutí z tohoto závěru vycházel a s pracovní smlouvou nakládal jako se smlouvou platnou. Pokud se tedy žalobce v rozsáhlém vyjádření ze dne 11. 4. 2019 odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, který představoval (a to na základě nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17) významný judikatorní zlom v otázce posuzování platnosti pracovní smlouvy uzavřené na obou stranách téže osobou (na jedné straně vystupující jako zaměstnanec na druhé straně jako statutární orgán zaměstnavatele), jedná se o argumentaci mimoběžnou

s právní otázkou, která stojí v základu nynější věci. Tato nová judikatura je sice založena na jiné argumentaci než dřívější rozsudek v této věci, nicméně ve výsledku vede (v kontextu nyní posuzované věci) ke stejným důsledkům.

20. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, *[z]ávislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.*
21. Žalovaný tak v souladu s dřívějším rozsudkem postoupil o krok dál a zabýval se otázkou, zda právní vztah vzniklý na základě uvedené pracovní smlouvy byl skutečně vztahem pracovněprávním, resp. zda nebyl uzavřen v rozporu se zákazem zneužití práva. Dospěl přitom k závěru, že tento právní vztah nenaplňoval jeden ze základních znaků závislé práce, a sice znak nadřízenosti zaměstnance a podřízenosti zaměstnavatele a zejména proto je třeba ho hodnotit jako vztah vzniklý v rozporu se zákazem zneužití práva.
22. Městský soud musí tuto tezi žalovaného korigovat. Ačkoliv posouzení, zda konkrétní právní vztah naplňuje znaky závislé práce, vychází především z faktického stavu věcí, nelze některé skutkové poznatky absolutizovat, naopak je třeba věc posoudit v celém jejím kontextu. Městský soud se před nedávnem v obdobné věci vyjádřil, k otázce naplnění znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance v případě, že daný zaměstnanec je rovněž (jediným) jednatelem zaměstnavatele. V rozsudku ze dne 18. 12. 2019, č. j. 8 Ad 11/2016-49, uvedl (bod 34): „*Znak podřízenosti a nadřízenosti se neodvíjí od faktického postavení účastníků, jelikož takový znak by nenaplňovaly ani jiné pracovně právní vztahy, ve kterých vystupují na obou stranách např. příbuzní nebo kamarádi. Takový znak se odvíjí právě od postavení stran pracovní smlouvy – tj. zaměstnavatele, kterým je společnost a nikoliv jednatel, a zaměstnance, kterým je fyzická osoba.*“ Současně potom vztáhl posouzení znaku nadřízenosti a podřízenosti k jiným znakům závislé práce, když uvedl: „*Pan F. Ž. je totiž při výkonu prací popsaných v jeho náplni práce na pozici betatester zcela jistě ekonomicky i osobně závislý na žalobkyni jako právnické osobě odlišné od F. Ž. Žalobkyně mu totiž dodává jak materiál, tak úkoly, které má plnit, a výsledky jeho práce, kterou pro ni vykonává osobně a jejím jménem, zpeněžuje na trhu a díky tomu mu platí za tuto práci odměnu.*“
23. Vedle toho městský soud připomíná závěry Nejvyššího správního soudu učiněné v rozsudku ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018-27. Nejvyšší správní soud zde konstatoval, že znak nadřízenosti a podřízenosti není naplněn v případě vztahu mezi jednatelem obchodní společnosti a touto společností. Mimo jiné uvedl následující (bod 17): „*Proto nejen postavení smluvní strany jako člena statutárního orgánu potenciálního „zaměstnavatele“, ale rovněž předmět činnosti, kterou by měla tato osoba vykonávat, je podstatný při úvaze, zda je taková smlouva platná, zda ji lze považovat za smlouvu pracovní a zda lze s poukazem na ni rozhodnout o přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.*“ Konkrétně potom doplnil (bod 32): „*Jakkoli se vztah mezi členem statutárního orgánu obchodní společnosti a obchodní společností sice řídil ustanoveními o mandátní smlouvě (§ 66 odst. 2 obchodního zákoníku) pouze přiměřeně a bylo lze sjednat si pro tento vztah jiný právní režim, nevykonávají členové statutárního orgánu činnosti spadající do náplně této funkce ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti dle pokynů obchodní společnosti. Činnost člena statutárního orgánu, kterou je obchodní vedení společnosti tak není a v důsledku smluvní dispozice rovněž nemůže být závislou prací podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce.*“

24. Městský soud má tudíž obecně za to, že právní vztah mezi zaměstnancem, který je současně (jediným) jednatelem zaměstnavatele, a tímto zaměstnavatelem bude naplňovat znak nadřízenosti zaměstnance a podřízenosti zaměstnavatele, za podmínky, že se náplň práce tohoto zaměstnance nebude překrývat s jeho činností jakožto jednatele, a současně za podmínky, že činnost tohoto zaměstnance nebude *de facto* jedinou činností, kterou zaměstnavatel vyvíjí. Lze si totiž typově představit dvě situace. V první situaci zaměstnavatel zaměstná svého jednatele, vedle toho má ale vícero dalších zaměstnanců (resp. další osoby pro něj na základě právních vztahů různé povahy vyvíjí činnost). V takovém případě je zřejmé, že zaměstnanec (byť současně jednatel a společník zaměstnavatele) a zaměstnavatel jsou v odlišném, nerovném postavení, nemají (ve vztahu ke svému postavení) shodné zájmy apod. Ve druhé situaci zaměstnavatel zaměstná svého jednatele, přitom pro něj ale kontinuálním způsobem žádné další osoby nepracují a činnost tohoto zaměstnance (jednatele) tak *de facto* splývá s celkovou aktivitou zaměstnavatele. Je zřejmé, že v posledně uvedené situaci o vztahu nadřízenosti a podřízenosti, resp. o výkonu závislé práce, nelze hovořit, neboť se *de facto* jedná o přímý výkon podnikatelské činnosti.
25. V posuzované věci žalovaný založil svůj závěr o tom, že nebyl naplněn znak závislé práce spočívající v nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, na skutečnosti, že (viz str. 6 napadeného rozhodnutí) „*v rozhodném období 2. čtvrtletí 2014 byl jediným statutárním orgánem odvolatele MUDr. J. Č., který tak byl ve vztahu k MUDr. J. Č. – zaměstnanci, tedy sám k sobě, nejvyšším nadřízeným, který měl přidělovat práci a jako zaměstnanec měl při výkonu práce povinnost dbát jeho pokynů.*“ A dále (str. 7): „*Dále je třeba podotknout, že MUDr. J. Č. muselo být nepochybně zřejmé, že při výkonu své práce nemá reálně žádného nadřízeného, žádného zaměstnavatele, který by mu práci přiděloval, dohlížel na něho a kontroloval ho, tedy mu muselo být zřejmé, že de facto je zaměstnavatelem sám sobě, jakkoliv na jedné straně formálně vystupuje právnícká osoba, jejímž jménem však jedná.*“ Znak nadřízenosti a podřízenosti právní vztah mezi žalobcem a p. Č. podle žalovaného nenaplňoval již od svého vzniku (r. 2010). Tato okolnost tedy podle žalovaného svědčí o zneužití práva; ve skutečnosti se jedná o zdánlivý pracovněprávní vztah vzniklý toliko za účelem čerpání výhod (příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti).
26. S takovýmto závěrem městský soud ve světle výše řečeného (viz bod 22 až 24 shora) nesouhlasí. Žalovaný totiž nevzal do úvahy (resp. označil za bezpředmětné) ostatní okolnosti případu, které svědčí pro přesně opačný závěr. Jedná se o následující okolnosti: náplň činnosti p. Č. jakožto zaměstnance (práce odborného redaktora) byla odlišná od jeho činnosti jakožto jednatele žalobce (s tím souhlasí sám žalovaný na str. 7 napadeného rozhodnutí); žalobce za p. Č. odváděl veškeré odvody spojené s výkonem závislé práce (to rovněž potvrzuje sám žalovaný na str. 8 svého vyjádření k žalobě ze dne 27. 8. 2018); žalobce v letech 2010 až 2013 zaměstnával vícero osob (rovněž se zdravotním postižením), na které měl pobírat příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti (toto je okolnost, kterou uvádí žalobce; žalovaný ji v předchozím řízení nezkoumal, nyní ji ale nerozporuje; soudu se ale jeví toto tvrzení jako pravděpodobné, neboť jak žalovaný sám uvádí – v předchozích letech byl žalobci příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti poskytován – viz str. 9 jeho vyjádření k žalobě).
27. Z uvedených okolností rozhodně nelze dovodit, že by právní vztah mezi žalobcem a p. Č. nebyl vztahem pracovněprávním již od svého počátku (tedy od r. 2010) a. že by se v případě pracovní smlouvy z 1. 10. 2010 jednalo jen o simulované právní jednání (jak plyne z některých tvrzení žalovaného o zdánlivém jednání), resp. že by tato smlouva byla

uzavřena toliko za účelem nezákonného čerpání příspěvku (a představovala by tak zneužití práva). Žalobce měl evidentně vícero zaměstnanců (p. Č. byl jen jedním z nich), náplň práce p. Č. (odborný redaktor) se nepřekrývala s jeho činností jakožto jednatele žalobce; žalovaný vůbec netvrdil, že by p. Č. reálně činnost, pro kterou byl zaměstnán, nevykonával (resp. v tomto směru dokazování neprováděl). Městský soud má tudíž naopak – na základě současného stavu dokazování – za to, že právní vztah mezi žalobcem a p. Č. byl od svého počátku vztahem pracovněprávním (naplňoval znaky závislé práce). Tak ho evidentně v minulosti posoudil i úřad práce, když žalobci na p. Č. poskytl příspěvek. Z provedeného dokazování ani nijak nevyplývá, že by jednání žalobce bylo nějak závadné, že by bylo vedeno úmyslem zneužít zákonem poskytovaná práva (zejména právo na příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti).

28. Jádrem argumentace žalovaného, že se žalobce dopouštěl zneužívání práva již od počátku (r. 2010) tedy neobstojí; městský soud byl tudíž nucen napadené rozhodnutí v souladu s § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušit. I přes právě uvedené ale městský soud spatřuje v argumentaci žalovaného jisté *ratio*, a to nikoliv ve vztahu k poměrům mezi léty 2010 až 2013, ale ve vztahu k poměrům v předmětném období, totiž ve druhém čtvrtletí r. 2014 (a během celého r. 2014 vůbec).
29. Podle § 78 odst. 1 věta první zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017 (nyní § 78a odst. 1), *[z]aměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.*
30. Jak vyplývá ze správního spisu i z vyjádření žalobce a žalovaného v tomto řízení, tak v r. 2014 již žalobce žádal příspěvek toliko na jednoho zaměstnance, a to p. Č.; v tomto období v zásadě další zaměstnance neměl. Došlo tedy k nikoliv nevýznamné proměně okolností, k útlumu činnosti žalobce. Bude tedy na žalovaném, aby se v dalším řízení zabýval otázkou, zda v tomto období (druhé čtvrtletí r. 2014) právní vztah mezi žalobcem a p. Č. nadále vykazoval znaky závislé práce (soud upozorňuje zejména na obecné závěry učiněné shora v bodě 24) a jestli se žalobce tím, že žádal za toto období příspěvek, nedopouštěl výkonu práva v rozporu s jeho účelem. Stěžejní přitom není otázka, jestli byl žalobce veden zlým úmyslem, ale jestli by přiznání příspěvku žalobci bylo objektivně v rozporu s účelem, pro který má být příspěvek poskytován, a sice s účelem podporovat zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podpořit jejich uplatnění na trhu práce, a tak zlepšovat jejich sociální situaci). V této souvislosti městský soud obecně souhlasí s žalovaným, že „[s]myslem příspěvku je podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nikoli podpora podnikatelské činnosti osob se zdravotním postižením“ (viz str. 9 vyjádření k žalobě).
31. V této souvislosti soud doplňuje, že by jistě bylo neakceptovatelné, aby obchodní společnost, která v minulosti zaměstnávala osoby se zdravotním postižením a čerpala na ně příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti, později (s odkazem na předchozí období) čerpala příspěvek toliko na svého již jediného zaměstnance a současně jednatele (a společníka), a tento stav udržovala třeba i několik let. V takovémto modelové případě by příspěvek skutečně již nesloužil svému účelu (postup takové společnosti by bylo možné považovat za účelový, resp. za zneužití práva; jednalo by se totiž ve skutečnosti o přímou podporu podnikatelské činnosti, nikoliv zaměstnávání). Na druhé straně je třeba připustit, že v čase může docházet u zaměstnavatele (osob se zdravotním postižením) střídavě k útlumu a zase expanzi činnosti. V přechodném období (době útlumu) nelze automaticky

dovodit, že takový zaměstnavatel již nenaplnňuje účel, pro který je příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti poskytován. V takovém případě bude třeba mít – podle okolností – za to, že účel poskytování příspěvku zůstal zachován.

32. Bude tedy třeba vycházet z komplexního posouzení situace. V dalším řízení tedy bude na žalovaném, aby zhodnotil situaci žalobce v předmětném období (druhé čtvrtletí r. 2014) zejména v kontextu jeho předchozí činnosti (od r. 2010) a v kontextu perspektivy jeho další činnosti (zda se jedná o útlum – pravděpodobně – toliko dočasný; to může být zjištěno např. na základě toho, zda žalobce vyvíjel aktivitu směřující k budoucí expanzi své činnosti, zda se pokoušel navýšit počet svých zaměstnanců apod., či naopak trvalý) a případně dále doplnil dokazování.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

33. S ohledem na shora uvedené městský soud napadené rozhodnutí podle § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil, a v souladu s § 78 odst. 4 s. ř. s. rozhodl věc vrátit žalovanému k dalšímu řízení s tím, že žalovaný bude v dalším řízení v souladu s § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem vysloveným městským soudem v tomto rozsudku.
35. Výrok o nákladech řízení je odůvodněn § 60 odst. 1 s. ř. s. Jelikož měl žalobce ve věci plný úspěch, náleží mu náhrada nákladů řízení. Tyto náklady představují náklady na soudní poplatek ve výši 3 000 Kč, odměna a náhrada hotových výdajů advokáta. Podle § 35 odst. 2 s. ř. s. se pro určení výše odměny užije vyhláška č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. Odměna náleží celkem za dva úkony právní služby, a sice za převzetí a přípravu zastoupení a za písemné podání ve věci samé, a sice za podání ze dne 11. 4. 2019 učiněné poté, co advokát přejal právní zastoupení žalobce (2 x 3 100 Kč dle § 7 advokátního tarifu). Náhrada hotových výdajů sestává z paušální částky 600 Kč (2 x 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu). Protože je zástupce žalobce plátcem DPH, zvyšuje se náhrada nákladů řízení o částku 1 428 Kč odpovídající DPH ve výši 21 % z částky 6 800 Kč. Celkem tedy činí náhrada nákladů řízení částku 8 228 Kč a dále 3 000 Kč jako úhrada za zaplacený soudní poplatek.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou 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). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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 6. dubna 2020

JUDr. Slavomír Novák, v.r.
předseda senátu