



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Markéty Lehké, Ph.D. a soudců JUDr. Petra Černého, Ph.D. a Mgr. Václava Trajera v právní věci **žalobce: R. Š .**, IČ: x, s místem podnikání v Ch., ul. B. č. p. 4750, PSČ x, zastoupeného JUDr. Petrem Jirátem, advokátem, se sídlem v Chomutově, ul. Školní č. p. 3315, PSČ 430 01, proti **žalovanému: S t á t n í m u ú ř a d u i n s p e k c e p r á c e**, se sídlem v Opavě, ul. Kolářská č. p. 451/13, PSČ 746 01, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 9. 2013, č. j. 2672/1.30/13/14.3,

t a k t o :

- I. Žaloba s e z a m í t á.
- II. Žádný z účastníků řízení n e m á právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou prostřednictvím svého právního zástupce domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného Státního úřadu inspekce práce ze dne 2. 9. 2013, č. j. 2672/1.30/13/14.3, jímž bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj ze dne 17. 5. 2013, č. j. 7733/7.30/13/14.3-4, podle kterého se dopustil správního deliktu dle ust. § 27 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), tím, že porušil povinnost stanovenou v ust. § 208 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), když zaměstnancům, jichž se týkal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů od zaměstnavatele, tj. obchodní společnosti EUREST, spol. s r. o., na žalobce, neposkytl za kalendářní měsíc říjen 2012 náhradu mzdy při jiných překážkách v práci na straně

zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ust. § 207 zákoníku práce, za což mu dle ust. § 27 odst. 2 zákona o inspekci práce byla uložena pokuta ve výši 40.000,-Kč, jakož i povinnost uhradit náklady správního řízení paušální částkou ve výši 1.000,-Kč. Žalobce se současně domáhal, aby soud zrušil i prvostupňové rozhodnutí a žalovanému uložil povinnost nahradit náklady soudního řízení.

V žalobě uvedl, že s rozhodnutími správních orgánů obou stupňů nesouhlasí, neboť je považuje za nezákonná. V této souvislosti uvedl, že mu byla prvostupňovým rozhodnutím uložena pokuta ve výši 40.000,-Kč, a to na základě ust. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, které se ale vztahuje k osobám právnickým, a proto jej správní orgány v rozporu s uvedeným ustanovením shledaly odpovědným za spáchání správního deliktu jako osobu fyzickou, což činí napadené rozhodnutí protiústavním. Správní orgán prvního stupně se s námitkou žalobce ohledně nezákonného použití uvedeného ustanovení vypořádal odkazem na ust. § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce, z něhož ovšem dle žalobce, nelze dovodit, že by fyzická osoba mohla být odpovědná za správní delikt právnické osoby. Z pohledu platného práva se nemohlo jednat o správní řízení s žalobcem, když správní orgán zahájil řízení o správním deliktu právnické osoby. S jeho námitkou se žalovaný sice vypořádal odkazem na ust. § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce, s čímž ovšem žalobce nesouhlasí.

K hmotněprávní stránce daného případu pak žalobce vyjádřil přesvědčení, že nedošlo k naplnění podmínek dle ust. § 338 zákoníku práce, tedy k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů příslušných zaměstnanců společnosti EUREST, spol. s r. o., na žalobce, v důsledku čehož se nemohl žalobce dopustit porušení ust. § 208 zákoníku práce. Dle odborných názorů právních autorit je totiž jednou z nezbytných podmínek zákonného přechodu pracovněprávních vztahů ve smyslu uvedeného ustanovení zákoníku práce úplná ztráta schopnosti původního zaměstnavatele být zaměstnavatelem. K přechodu pracovněprávních vztahů zaměstnanců na žalobce by tak mohlo dojít jedině tehdy, pokud by společnost EUREST, spol. s r. o., přestala úplně provozovat předmětnou činnost a ztratila by způsobilost být ve vztahu k daným zaměstnancům jejich zaměstnavatelem, což se nestalo. Z těchto důvodů proto žalobce dovozuje, že jemu uložená pokuta neměla oporu v zákoně, navíc správní orgány obou stupňů měly možnost upustit od uložení pokuty, což neučinily.

Žalovaný Státní úřad inspekce práce předložil k výzvě soudu správní spis a písemné vyjádření k žalobě, v němž navrhl zamítnutí žaloby pro nedůvodnost, neboť setrvává na svém rozhodnutí, že žalobce porušil povinnost stanovenou mu v ust. § 208 zákoníku práce tím, že zaměstnancům, kterých se týkal přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů od zaměstnavatele EUREST, spol. s r. o., neposkytl za kalendářní měsíc říjen roku 2012 náhradu mzdy při jiných překážkách v práci na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ust. § 207 zákoníku práce, čímž spáchal správní delikt na úseku náhrad dle ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce.

Dále žalovaný uvedl, že z protokolu o kontrole ze dne 29. 11. 2012, sp. zn. 27710/7.50/12/15.2, vyplývá, že žalobce uzavřel se společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., smlouvu o poskytování stravovacích služeb, na základě které se zavázal od 1. 10. 2012 zajišťovat stravovací služby v sídle společnosti Parker Hannifin Industrial, s. r. o., v Chomutově, Na Moráni 5480. Předmětem smlouvy bylo ze strany žalobce zajišťovat provoz kuchyně a výdej jídel včetně doplňkového prodeje, přičemž součástí daných služeb bylo i ze strany žalobce zajištění vedení účetnictví, správa stravovacího systému a řádné měsíční vyúčtování poskytovaných služeb. Dle smlouvy měla být služba ze strany žalobce

poskytována v bezplatně poskytnutých prostorách a s využitím bezplatně poskytnutého inventáře. Dále žalovaný zmínil, že do dne 30. 9. 2012 byly výše uvedené služby poskytovány odběratelské společnosti Parker Hannifin Industrial, s. r. o., dodavatelskou společností EUREST, spol. s r. o., pod kterou byla v rámci fúze sloučením převedena společnost DORA Gastro, a. s. Služby byly poskytovány podle smlouvy o zajištění služeb v oblasti stravování uzavřené původně mezi společnostmi Parker Hannifin Industrial, s. r. o., a dodavatelskou společností DORA Gastro, a. s., ze dne 1. 9. 2008. Tato smlouva byla však dne 11. 6. 2012 s účinností k 30. 9. 2012 vypovězena a na základě výběrového řízení byla mezi žalobcem a společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., uzavřena již výše zmíněná smlouva o poskytování stravovacích služeb. Žalovaný přitom dovodil, že na základě této smlouvy došlo ve smyslu ust. § 338 odst. 2 a 3 zákoníku práce k převodu části činností a úkolů ze zaměstnavatele EUREST, spol. s r. o., na žalobce, a tím dle ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na žalobce jako na přejímajícího zaměstnavatele. Dále žalovaný uvedl, že dne 1. 10. 2012 se příslušné zaměstnankyně, které dosud pracovaly pro EUREST, spol. s r. o., dostavily na pracoviště, kde jim bylo žalobcem sděleno, že jim práci přidělovat nebude. Žalovaným bylo zjištěno, že žalobce práci přiděloval pouze zaměstnancům, kteří přede dnem přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů ukončili se společností EUREST, spol. s r. o., pracovní poměr a uzavřeli nový pracovní poměr se žalobcem. Žalovaný je přesvědčen, že pokud žalobce zaměstnankyním nepřiděloval práci dle pracovní smlouvy, porušil ust. § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Dle žalovaného z dikce ustanovení zákoníku práce upravujícího přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů jednoznačně vyplývá, že již samotný převod činností, úkolů nebo jejich částí je vždy třeba spojovat s automatickým přechodem zaměstnanců. Smlouva o poskytování stravovacích služeb uzavřená mezi žalobcem a společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., představuje právní skutečnost, která je způsobilá mít za následek přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z dosavadního zaměstnavatele na žalobce, bez ohledu na to, zda vůbec a případně co bylo v tomto směru mezi subjekty sjednáno. Žalovaný v této souvislosti odkázal na rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 20. 11. 2003 ve věci Abler C-340/01. K námitce žalobce ohledně způsobilosti původního zaměstnavatele být i nadále zaměstnavatelem se vyjádřil v tom směru, že tuto podmínku současná právní úprava nestanovuje. K námitce žalobce ohledně jeho postihu dle ust. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce uvedl, že dle ust. § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce se odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

K výši stanovené pokuty žalobci pak žalovaný uvedl, že za spáchaný správní delikt bylo možno dle ust. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce uložit pokutu do výše 200.000,-Kč, přičemž žalobci byla uložena pokuta ve výši 40.000,-Kč, jen tedy při spodní hranici zákonného rozpětí. Při určení výše pokuty přihlédly správní orgány k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán, dále vzaly do úvahy také majetkové poměry žalobce. V případě žalobce bylo zároveň shledáno, že k naplnění účelu sankce je nutné, aby uloženou sankci vnímal účastník řízení jako nezanedbatelnou újmu, aby jej, jakož i případné další osoby, odradila od jednání, které je v rozporu s právními předpisy.

V následně učiněném podání ze dne 21. 9. 2016 žalobce setrval na názoru, že nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů příslušných zaměstnankyň společnosti EUREST, spol. s r. o., na jeho osobu jako na přejímajícího zaměstnavatele, což

detailně rozvedl se zdůrazněním, že společnost EUREST, spol. s r. o., zůstala poskytovatelem závodního stravování pro všechny ostatní subjekty vyjma společnosti Parker Hannifin Industrial, s. r. o., i po 1. 10. 2012. Žalobce od společnosti EUREST, spol. s r. o., nepřevzal žádné hmotné vybavení ani žádné úkoly.

O žalobě rozhodl soud v souladu s ust. § 51 odst. 1 věty druhé zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), bez jednání, neboť právní zástupce žalobce ani žalovaný nevyjádřili do dvou týdnů od doručení výzvy svůj nesouhlas s takovým projednáním, takže se má za to, že souhlas udělili, když byli o tomto následku ve výzvě výslovně poučeni.

Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v ust. § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 věty druhé a třetí a v ust. § 75 odst. 2 věty první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během dvouměsíční lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu ust. § 72 odst. 1 věty první s. ř. s. Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle ust. § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.

Po přezkoumání skutkového a právního stavu dospěl soud k závěru, že předmětná žaloba z hlediska včasné uplatnění žalobních námitek není důvodná.

Předně se soud zabýval námitkou žalobce ohledně nemožnosti přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na žalobce dle ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce pro nesplnění zákonných podmínek.

Dle ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce, dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku. Odstavec první téhož ustanovení stanoví, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených zákoníkem práce nebo zvláštním předpisem.

Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, dovodil, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části, při nájmu podniku nebo jeho části, při prodeji podniku ve veřejné dražbě nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ust. § 338 odst. 2 zákoníku práce. Těmito předpoklady jsou převod činností nebo úkolů zaměstnavatele k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli, nebo převod části činností nebo úkolů zaměstnavatele k jinému (přejímajícímu) zaměstnavateli. Pro uplatnění pravidel přechodu práv a povinností tedy postačí pouhé převedení části činností či úkolů zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele, ať už je jeho právní základ jakýkoliv, jak správně dovodil žalovaný.

Definice úkolů a činností zaměstnavatele je obsažena v ust. § 338 odst. 3. Je poměrně široká a může zahrnout celou řadu transakcí. Dále toto ustanovení v odstavci třetím definuje přejímajícího zaměstnavatele. Tento zaměstnavatel nemusí být nutně schopen pokračovat

v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele, postačí, pokud přejímající zaměstnavatel bude pokračovat v činnosti obdobného druhu, které by například vykonával jiným způsobem za předpokladu, že by v tomto způsobu byly prvky obdobnosti (srov. Kahle B. a kol., Zákoník práce. Komentář. Praha : Wolters Kluwer, 2015, § 338). Právní skutečností, z níž žalovaný ve svém rozhodnutí dovozuje přechod práv a povinností k zaměstnancům společnosti EUREST, spol. s r. o., kteří u něho dosud pracovali při výkonu činnosti (úkolů) a jejichž pracovněprávní vztah do té doby ještě neskončil, je smlouva uzavřená mezi žalobcem a společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., o poskytování stravovacích služeb. Právě tím, že žalobce po původním zaměstnavateli společnosti EUREST, spol. s r. o., převzal tutéž činnost spočívající v zajištění stravovacích služeb v sídle společnosti Parker Hannifin Industrial, s. r. o., na adrese Chomutov, Na Moráni 5480, v níž pokračoval bezprostředně po ukončení činnosti původního zaměstnavatele bez přerušení činnosti, a že převzal zákazníky původního zaměstnavatele, na něho přešla práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů společnosti EUREST, spol. s r. o., (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013). Pro závěry uvedené v rozhodnutí žalovaného svědčí i rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 20. 11. 2003 ve věci Abler C-340/01, v němž Evropský soudní dvůr rozhodoval v obdobné věci.

Skutkový základ a právní zhodnocení ze strany Evropského soudního dvora bylo následující: Rakouská nemocnice potřebovala zajistit chod své kuchyně a jídelny pro personál i pacienty. Za tímto účelem uzavřela smlouvu se společností Sanrest. Tato společnost pak zajišťovala provoz prostřednictvím svých zaměstnanců v prostorách nemocnice s použitím nemocničního zařízení. Nemocnice se po určité době rozhodla dodavatele změnit a smlouvu se Sanrestem ukončila. Zakázku získala společnost Sodexho. Zaměstnanci Sanrestu se obrátili na soud s tím, že dle jejich názoru došlo k převodu podniku ve smyslu Směrnice a měli se tedy automaticky stát zaměstnanci společnosti Sodexho. Evropský soudní dvůr v řízení o předběžné otázce posoudil všechny okolnosti případu a dal zaměstnancům za pravdu. Skutečnost, že mezi Sanrestem a Sodexho neexistovala jakákoli smluvní vazba, Evropský soudní dvůr prohlásil za nepodstatné.

Z právní úpravy obsažené v zákoníku práce je jednoznačně dovoditelné, že přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů nelze spojovat pouze s převodem vlastnických práv, i v případě, že se vlastnická práva z původního na nového zaměstnavatele nepřevádí, může dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Mezi těmito subjekty nemusí existovat vůbec žádný právní vztah, a takový převod se tak může uskutečnit i prostřednictvím třetí osoby, v tomto případě společnosti Parker Hannifin Industrial, s. r. o. Pro vznik odpovědnosti za přestupek na úseku zaměstnanosti (dle § 14 odst. 1 zákona o inspekci práce) či správní delikt na úseku zaměstnanosti (dle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce) v důsledku nerespektování přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů z původního zaměstnavatele na přejímajícího zaměstnavatele ve smyslu § 338 odst. 2 zákoníku práce tímto novým přejímajícím zaměstnavatelem není nutná existence jakékoliv smluvní vazby mezi těmito zaměstnavateli.

Pokud dále žalobce namítal, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít pouze v případě nezpůsobilosti původního zaměstnavatele, být nadále zaměstnavatelem, k tomu soud uvádí, že z platné právní úpravy nelze jednoznačně dovodit, že by přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů byl závislý na tom, zda původní zaměstnavatel ztratil schopnost zaměstnance dále zaměstnávat, jak ostatně vyplývá též z judikatury Nejvyššího soudu (21 Cdo 753/2013). Cílem právní úpravy ust. § 338 zákoníku práce je ochrana zaměstnanců v dnešní době překotných strukturálních změn. Zaměstnanci by

se tak mohli dostat do situace, že by původní zaměstnavatel přesunul svou činnost na druhý konec republiky a oni by museli změnit místo výkonu práce, kdy by jim tento přesun mohl přinést značné komplikace, což je nežádoucí jev. Proto si dané ustanovení klade za cíl ochranu slabší strany, a to nejen v případě, že původní zaměstnavatel ztratí způsobilost být zaměstnavatelem. Toto ustanovení je tak třeba vykládat extenzivně.

Co se týká další zákonné podmínky způsobilosti fyzické nebo právnické osoby být zaměstnavatelem dle ust. § 7 až 10 zákoníku práce, k tomu nutno uvést, že nový zaměstnavatel musí být schopen v souladu s právem pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu. Musí mít příslušná oprávnění (práva, licence či koncese) k činnosti a musí být také dostatečně vybaven, aby mohl bez většího přerušování výkonu práce pokračovat v převzaté činnosti (srov. Bělina, M. a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání. Praha : C. H. Beck, 2010, str. 932). Tím žalobce bez pochyby je, když na základě smlouvy o poskytování stravovacích služeb provádí tutéž činnost za týchž podmínek, jak tomu bylo u zaměstnavatele společnosti EUREST, spol. s r.o., a to bezprostředně po ukončení činnosti předchozího zaměstnavatele.

V dané věci žalobce na základě smlouvy o poskytování stravovacích služeb, uzavřené mezi žalobcem a společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., která se ve smlouvě zavázala žalobci bezplatně poskytnout prostory a vybavení kuchyně a jídelny, pokračoval ode dne 1. 10. 2012 na adrese Chomutov, Na Moráni 5480, v téže činnosti, kterou do 30. 9. 2012 ve stejných prostorách, za stejných smluvních podmínek provozovala společnost EUREST, spol. s r. o., již byla společností Parker Hannifin Industrial, s. r. o., ke dni 30. 9. 2012 vypovězena smlouva o zprostředkování stravovacích služeb, a tuto činnost provozoval jako fyzická osoba podnikající, způsobilá dle zákoníku práce k této činnosti. Zcela nepochybně byly tudíž naplněny podmínky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dle ustanovení § 338 zákoníku práce, a na žalobce tak přešly práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů. Žalobce byl tak dle zákona povinen převzít zaměstnance společnosti EUREST, spol. s r. o., a přidělovat jim práci dle jejich pracovních smluv. Pokud tedy žalobce zaměstnancům odmítl přidělovat práci dle jejich pracovních smluv, došlo tak ke vzniku překážky na straně zaměstnavatele dle ust. § 208 zákoníku práce a žalobce jim byl povinen vyplatit náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Žalobce zaměstnancům tuto náhradu mzdy, na níž mají zákonný nárok, neuhradil, čímž porušil povinnost vyplývající mu ze zákoníku práce. Soud tak v dané věci přisvědčil závěrům žalovaného.

K námitce žalobce ohledně užití ust. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce v napadeném rozhodnutí, soud uvádí, že toto zákonné ustanovení se sice primárně vztahuje na správní delikty právnických osob, kdy v tomto ustanovení je zakotveno, že právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu. Nicméně žalobce v předmětné věci zcela opomenul dikci ust. § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce, které stanoví, že na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby. Žalobce přitom byl v postavení podnikající fyzické osoby, a proto správní orgány obou stupňů legitimně na žalobcův případ aplikovaly ust. § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce za použití ust. § 35 odst. 2 téhož zákona. Nezákonnost žalobou napadeného rozhodnutí nezpůsobuje ani skutečnost, že ve výroku rozhodnutí správního orgánu I. stupně nebylo výslovně zmíněno i ust. § 35 odst. 2 zákona o inspekci

práce, když plně postačovalo, že aplikaci tohoto ustanovení ve spojení s ust. § 27 odst. 1 téhož zákona zmínil daný správní orgán v odůvodnění svého rozhodnutí. Aplikace ust. § 14 odst. 1 zákona o inspekci práce v případě žalobce nebyla dána, jelikož toto ustanovení se výlučně váže jen na nepodnikající fyzické osoby, což nebyl žalobcův případ. I samotný žalobce ostatně výslovně opakovaně uváděl ve správním řízení i v řízení před soudem, že je podnikající fyzickou osobou.

Dále se soud zaměřil na námitky žalobce týkající se toho, že od uložení pokuty měly správní orgány upustit s přihlédnutím ke skutkovým okolnostem případu.

Podle ust. § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce, které rovněž dopadalo na žalobcův případ vzhledem k dikci ust. § 35 odst. 2 téhož zákona platí, že „[p]ři určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k jejím poměrům, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán.“ Soud má za to, že správní orgány obou stupňů ke všem těmto kritériím přihlédly, jak soud rozvede ještě níže.

Žalobce by přitom měl vzít v potaz fakt, že již Nejvyšší správní soud např. ve svém rozsudku ze dne 3. 4. 2012, č. j. 1 Afs 1/2012 - 36, který je publikován ve Sbírce rozhodnutí NSS pod č. 2671/2012 a také na www.nssoud.cz, že „... ukládání pokut za správní delikty se děje ve sféře volného správního uvážení (diskrečního práva) správního orgánu, tedy v zákonem dovolené volnosti správního orgánu rozhodnout ve vymezených hranicích, resp. volit některé z více možných řešení, které zákon dovoluje. Na rozdíl od posuzování otázek zákonnosti, jimiž se soud musí při posuzování správní věci k žalobní námitce zabývat, je oblast správní diskrece soudní kontrole prakticky uzavřena. Podrobit volné správní uvážení soudnímu přezkoumání při hodnocení zákonnosti rozhodnutí lze jen potud, překročil-li správní orgán zákonem stanovené meze tohoto uvážení, vybočil-li z nich nebo volné uvážení zneužil. Není však v pravomoci správního soudu, aby vstoupil do role správního orgánu a položil na místo správního uvážení uvážení soudcovské a sám rozhodl, jaká pokuta by měla být uložena.“

V projednávané věci se žalobce dopustil správního deliktu ve smyslu § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce. Za tento delikt bylo možno dle ust. § 27 odst. 2 téhož zákona uložit pokutu až do 200.000,-Kč. Vzhledem k tomu, že žalobce naplnil skutkovou podstatu zmíněného ustanovení ve vztahu hned k šesti zaměstnankyním, přičemž každé porušení pracovněprávních předpisů ve vztahu k té které jednotlivé zaměstnankyni by v případě samostatného posuzování mohlo být postižitelné pokutou až do výše 200.000,-Kč, dospěl soud k závěru, že nedošlo k překročení zákonem stanovených mezí správního uvážení, ani ke zneužití tohoto institutu. Pokuta byla žalobci uložena ve výši 40.000,-Kč, což představuje 20 % výši z maximální částky 200.000,-Kč, tedy jedná se o výši pokuty stále při spodní hranici zákonného rozpětí. Pokutu uloženou v této výši soud nevyhodnotil jako zjevně nepřiměřenou skutkovým okolnostem daného případu, obzvláště v situaci, kdy žalobcovo deliktní jednání zasáhlo hned šest zaměstnankyň. Správní orgány navíc výši pokuty řádně a podrobně odůvodnily s využitím všech kritérií uvedených v ust. § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce, včetně majetkových poměrů žalobce. V daném případě tak soud neshledal žádné pochybení, pokud žalovaná strana neupustila od uložení pokuty a namísto toho žalobci uložila pokutu ve shora citované výši.

Vzhledem k výše uvedenému dospěl soud k závěru, že žaloba není důvodná, neboť neshledal, že by závěry žalovaného neměly oporu v provedeném dokazování nebo že by žalovaný věc nesprávně právně posoudil. Proto soud žalobu ve výroku ad I. rozsudku podle ust. § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

Současně soud v souladu s ust. § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. ve výroku ad II. rozsudku nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobce neměl ve věci úspěch a žalovanému náklady řízení nad rámec jeho úřední činnosti nevznikly.

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí lze podat **kasační stížnost** ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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.

V Ústí nad Labem dne 25. října 2017

JUDr. Markéta Lehká, Ph.D. v. r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
G. Z.