



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zuzany Bystřické a soudců Mgr. Petra Pospíšila a JUDr. Faisala Husseiniho, Ph.D., v právní věci

žalobce: **A.U.P. – AUDIT, s. r. o.**, IČO 47535857
sídlem Goldova 2546/5, 628 00 Brno
zastoupený advokátem Mgr. Jakubem Trávníčkem
sídlem Jílkova 199, 615 00 Brno

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha

o žalobách proti rozhodnutím žalovaného ze dne 3. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/5122-421/1,
a ze dne 4. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/9051-421/1

takto:

- I. Žaloby **se zamítají.**
- II. Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

- 1. Výše označenými rozhodnutími žalovaný zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí, kterými Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Brně (dále též „úřad práce“),

neposkytl žalobci jím požadované příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě ve smyslu § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, za období I. a II. čtvrtletí 2015 (rozhodnutí úřadu práce ze dne 8. 1. 2016, č. j. BMA-T-256/2015, a ze dne 20. 1. 2016, č. j. BMA-T-393/2015). Důvodem neposkytnutí předmětných příspěvků byla skutečnost, že jediným zaměstnancem, na nějž byl příspěvek žádán, byl Ing. J. U., s nímž za žalobce coby zaměstnavatele uzavřel pracovní smlouvu jediný společník a jednatel žalobce Ing. J. U., tedy totožná osoba. Správní orgány dovodily, že uvedená pracovní smlouva byla neplatná a žalobce tak nesplnil podmínky pro poskytnutí příspěvku. Na uvedeném pak nemohl ničeho zhojit ani posléze uzavřený dodatek k pracovní smlouvě.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobách

2. Ve včas podaných obsahově obdobných žalobách žalobce především odkázal na svou argumentaci obsaženou v odvoláních, se kterou se žalovaný vypořádal nedostatečně a nesprávně.
3. Naprosto zásadní je úvaha směřující ke smyslu a podstatě existence a poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě. Smyslem a účelem tohoto příspěvku je podpora osob, které jsou jinak při svém uplatnění na pracovním trhu v konkurenci „zdravých“ osob znevýhodněné, tj. kompenzace tohoto jejich znevýhodnění. Cílem je tedy dosažení stavu, aby zaměstnávání osob se zdravotním postižením bylo pro zaměstnavatele i přes zátěž, kterou jejich zdravotní postižení přináší, ekonomicky smysluplné. Veřejným zájmem je tedy dosažení nebo přiblížení se ke stavu, za kterého osoby se zdravotním postižením mají možnost být zapojeny do standardních pracovněprávních vztahů, což pro ně je bez existence tohoto příspěvku objektivně ztíženo, ne-li znemožněno.
4. Pokud by Ing. J. U. vykonával svoji auditorskou činnost samostatně, nikoliv jako zaměstnanec, byl by zatížen jednak v obecné rovině odpovědností a ručením fyzické osoby, ale především by pak jeho výkon auditorské činnosti byl s ohledem na jeho zdravotní postižení vůči výkonu auditorské činnosti jiných auditorů, jeho kolegů a konkurentů, bez existence předmětného příspěvku značně obtížnější. Neobdržením tohoto příspěvku by tak nedošlo k dorovnání jeho výchozích podmínek na trhu, a tím by byl diskriminován z objektivního důvodu svého zdravotního postižení.
5. Jestliže pak žalovaný uvedl, že tvrzení žalobce o jeho diskriminaci je nutné odmítnout, a to vzhledem k tomu, že žalobce mohl mít více jednatelů nebo nějakým jiným způsobem upravit jednání za společnost, vyslovuje tímto v zásadě celou podstatu předmětné věci a svého právního názoru. Správní orgány v zásadě deklarují, že pokud by žalobce měl dva jednatele, kdy jeden z těchto jednatelů odlišný od osoby Ing. J. U. by učinil pouze a jenom jediné právní jednání, tedy podepsal pracovní smlouvu s Ing. J. U., byly by z pohledu správních orgánů veškeré podmínky pro poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě splněny a příspěvek by byl poskytnut. Tento právní názor je naprosto formální, neodpovídající smyslu a účelu zákona o zaměstnanosti.
6. Žalobce má za to, že jím uzavřená pracovní smlouva s Ing. J. U. ze dne 9. 12. 2005 je platná. Správní orgány neprokázaly, jakým způsobem byly v této konkrétní věci zájmy žalobce, jako zastoupeného v rozporu se zájmy Ing. J. U., kdy žalobce i Ing. J. U. po více

než deseti letech od uzavření této pracovní smlouvy tvrdí, že její podmínky jsou pro oba tyto subjekty výhodné, tj. z podstaty tohoto tvrzení nemohou být v rozporu se zájmem jedné z těchto stran.

7. Správní orgány se dále nevypořádaly s namítaným porušením zásady legitimního očekávání. Pouze konstatovaly, že předmětem tohoto řízení je nárok odvolatele na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za I. a II. čtvrtletí 2015, přičemž případný nesprávný postup úřadu práce v jiné věci nemůže být důvodem pro aprobaci takového postupu v dalších věcech. Tímto svým stanoviskem žalovaný ve své podstatě deklaruje, že zásadou legitimního očekávání, respektive § 2 odst. 4 správního řádu, tj. principem vázanosti správního orgánu vlastní správní praxí, tak jak ji vykládá i Nejvyšší správní soud, není vázán a rozhodnutí v předmětné věci vydává bez ohledu na tuto svoji správní praxi, ve své podstatě v mantinelech svévole a bez možnosti očekávat stabilitu a předvídatelnost jeho rozhodnutí.
8. Ve vztahu k rozhodnutí ohledně II. čtvrtletí 2015 žalobce poukázal též na Dodatek č. 1 k pracovní smlouvě uzavřený dne 22. 5. 2015, který byl za zaměstnavatele podepsán jednatelem V. S.
9. Napadenými rozhodnutími došlo k porušení procesních principů správního práva a práva na spravedlivý proces obecně, dále principu legality a k nesprávnému výkladu zjištěné materiální podstaty v předmětné věci v souvislosti s relevantními ustanoveními zákona. Napadená rozhodnutí jsou nepřezkoumatelná a v rozporu se zásadami veřejné správy zakotvenými ve správním řádu a s ústavními principy práva.
10. Z výše uvedených důvodů žalobce navrhl, aby soud obě rozhodnutí žalovaného zrušil a věci mu vrátil k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného k žalobám

11. Ve vyjádřeních k žalobám žalovaný předně odkázal na odůvodnění napadených rozhodnutí. Žalobce nesplnil zákonné podmínky pro přiznání předmětného příspěvku. Podmínkou poskytnutí příspěvku mj. je, že osoba se zdravotním postižením, na kterou zaměstnavatel příspěvek žádá, je u zaměstnavatele zaměstnána. Jelikož jediná osoba, na kterou žalobce příspěvek žádal, tedy Ing. J. U., nebyla zaměstnancem žalobce, neboť pracovní smlouva mezi žalobcem a Ing. J. U. je podle judikatury Nejvyššího soudu absolutně neplatná, nebylo možné na tuto osobu příspěvek přiznat. Provedená zjištění správních orgánů jsou pro závěr o rozporu zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (oba reprezentováni totožnou osobou) dostatečná.
12. V rozporu se smyslem a účelem zákona o zaměstnanosti by bylo naopak poskytnutí příspěvku zaměstnavateli, který žádné osoby se zdravotním postižením nezaměstnává. Přístup, kdy se fyzická osoba pokusí sama sebe zaměstnat, aby tak dosáhla na předmětný příspěvek, dovolávanému smyslu a účelu zákona rovněž neodpovídá.
13. Rozhodovací praxe žalovaného je konstantní. Případná nezákonná rozhodnutí úřadu práce, o nichž žalovaný z logiky věci nemůže vědět (nebyla napadena odvoláním), nejsou důvodem pro aprobování takového nesprávného postupu.
14. Pokud by žalobce měl více jednatelů a s Ing. U. by pracovní smlouvu podepsal některý jiný jednatel, byla by smlouva platná. Byť žalobce namítá, že se jedná o pouhý formalismus, byl by takový postup v souladu se zákonem i s judikaturou Nejvyššího soudu.

15. Napadená rozhodnutí nemají vytýkané nedostatky, jsou přezkoumatelná, eventuální chybné úvahy úřadu práce žalovaný zhojil.
16. Z uvedených důvodů se žalovaný domnívá, že žaloby nejsou důvodné, a proto navrhl, aby je soud zamítl.

IV. Jednání konané dne 6. 11. 2018

17. Při jednání žalobce konstatoval, že pracovní smlouva z roku 2005 se jevila jako oboustranně nejvýhodnější alternativa jak z hlediska uplatnění společnosti na trhu auditorů, tak z hlediska uplatnění zdravotně postiženého Ing. J. U. na trhu práce. Zdůraznil, že v letech 2007 až 2014 předmětné příspěvky dostával. Bylo tak narušena kontinuita správní praxe. Smyslem dávky je umožnit práci zdravotně postiženým vyrovnáním podmínek ve formě finančního příspěvku. Tento materiální smysl byl zachován. Žalovanému by přitom stačilo, aby za zaměstnavatele jednala jiná osoba, což svědčí o pouhém formálním přístupu.
18. Žalovaný uvedl, že skutečný pracovní vztah v daném případě nevznikl. Nejde přitom toliko o čistě formální důvody. Jsou dány i znaky věcné, neboť absentuje vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem. Praxe žalovaného se nezměnila.
19. Soud podrobně konstatoval obsah správních spisů. Dále se zabýval důkazními návrhy žalobce, přičemž jím doloženými listinami, které byly současně obsahem správních spisů, dokazování neprováděl. Soud považoval skutkový stav plynoucí ze správních spisů za dostatečně zjištěný, nerozporný mezi žalobcem a žalovaným. Vzhledem k tomu, že spor se ve své podstatě týkal toliko roviny právní, soud pro nadbytečnost neprovedl v žalobách navržený výsledek Ing. J. U., jemuž však (coby jednateli a společníku žalobce) umožnil se k věci vyjádřit. Soud konstatoval aktuální výpis z obchodního rejstříku ohledně žalobce.

V. Posouzení věci soudem

20. Soud přezkoumal v mezích žalobních bodů napadená rozhodnutí žalovaného, jakož i rozhodnutí úřadu práce včetně řízení předcházejících jejich vydání, a shledal, že **žaloby nejsou důvodné**.
21. Předmětem sporu je neposkytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě ve smyslu § 78 zákona o zaměstnanosti v rozhodném znění.
22. Žalobce namítal, že napadená rozhodnutí jsou nepřezkoumatelná. Touto námitkou se soud zabýval přednostně, neboť pokud by byla důvodná, musel by napadená rozhodnutí bez dalšího zrušit (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 6. 2004, č. j. 5 A 157/2002-35, č. 359/2004 Sb. NSS; rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz). Otázce nepřezkoumatelnosti rozhodnutí jak správních orgánů, tak správních soudů se věnuje celá řada soudních rozhodnutí. Stručně lze tuto judikaturu shrnout tak, že nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů je rozhodnutí, ve kterém správní orgán své závěry dostatečným způsobem neodůvodnil, některou z uplatněných námitek účastníka řízení zcela opominul apod. Nepřezkoumatelná pro nesrozumitelnost jsou rozhodnutí, z nichž není zřejmé, o čem správní orgán rozhodoval, která obsahují rozporný výrok či rozpor mezi výrokem a odůvodněním či jiné obdobně závažné vady (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 7. 2010, č. j. 5 Afs 33/2010-55,

č. 2136/2010 Sb. NSS). Po řádném prostudování správních spisů i žalob má soud za to, že obě napadená rozhodnutí přezkoumatelná jsou. Nutno zdůraznit, že případná stručnost neznamená automaticky nepřezkoumatelnost. Byť lze uznat, že zejména vypořádání námitek nejednotné rozhodovací praxe je krátké, přesto není nedostatečné. Soud má za to, že závěry žalovaného vyplývají z řádně provedených skutkových zjištění podložených správním spisem, jsou jasně formulovány a odůvodněny, přičemž žádná odvolací námitka nezůstala bez vypořádání. Tento žalobní bod je tedy nedůvodný a lze tak přistoupit k meritornímu přezkumu.

23. Ze správních spisů soud zjistil, že žalobce coby zaměstnavatel postupně požádal o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za I. a II. čtvrtletí 2015. Jediným zaměstnancem žalobce a současně osobou se zdravotním postižením, na kterou byl příspěvek žádán, byl Ing. J. U. Součástí spisů je pracovní smlouva ze dne 9. 12. 2005 uzavřená mezi žalobcem coby zaměstnavatelem a právě uvedeným zaměstnancem. Za obě strany, tedy jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance, je předmětná pracovní smlouva podepsána totožnou osobou, Ing. J. U. Ten byl v době uzavření pracovní smlouvy jediným jednatelem i společníkem žalobce. Dne 4. 5. 2015 se druhým jednatelem žalobce stal V. S. Dne 22. 5. 2015 došlo k podpisu *Dodatku č. 1 pracovní smlouvy uzavřené dne 9. 12. 2005*, který za žalobce podepsal právě uvedený druhý jednatel – V. S. Ve zmíněném stručném dodatku je uvedeno, že se jím doplňuje předchozí pracovní smlouva mezi žalobcem a Ing. J. U., a že jde o pouhou reakci na změnu rozhodovací praxe úřadu práce, jenž nově od roku 2015 neakceptuje pracovní smlouvy podepsané za obě strany totožnou osobou.
24. Dle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném v předmětných čtvrtletích roku 2015, „[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. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“
25. Pro posouzení věci je rozhodné, zda pracovní poměr mezi žalobcem jako zaměstnavatelem a Ing. J. U. jako zaměstnancem platně vznikl, a pokud ano, tak kdy.
26. Žalovaný dospěl k závěru, že předmětná pracovní smlouva je absolutně neplatná, protože na obou stranách smlouvy fakticky vystupuje táž osoba, Ing. J. U. Jelikož měnit lze pouze platně uzavřené smlouvy, není relevantní ani předložený dodatek pracovní smlouvy. Ing. J. U. se tak nestal zaměstnancem žalobce, protože nebylo možné poskytnout na něj předmětný příspěvek. S tímto závěrem se ztotožnil i soud.
27. Platnost (pracovní) smlouvy se posuzuje dle práva účinného v době uzavření dané smlouvy (srov. např. bod [21] rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015-27, vycházející z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 1. 2001, sp. zn. 21 Cdo 1899/1999, rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná na www.nsoud.cz). Jelikož předmětná pracovní smlouva byla uzavřena dne 9. 12. 2005, vztahuje se na ni zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce (dále též „starý zákoník práce“), ve znění účinném do 31. 12. 2005. Dle jeho § 14 odst. 2 platilo, že „[z]astupovat jiného nemůže ten, kdo sám není způsobilý k právním úkonům, ani ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného“. Dle § 242

odst. 1 písm. a) téhož zákona platilo, že „[n]eplatný je právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přičí zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přičí dobrým mravům“.

28. Právě k této právní úpravě se vztahuje ustálená judikatura Nejvyššího soudu (na niž dovolací soud navázal i ve vztahu k novému zákoníku práce, zákonu č. 262/2006 Sb.). Prvním přelomovým rozhodnutím byl rozsudek ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/1998. V něm dovolací soud upozornil, že z § 14 odst. 2 starého zákoníku práce, jež vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, lze analogicky dovodit, že také v případě, jedná-li statutární orgán jménem společnosti, nemůže za společnost jednat tehdy, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Proto v každém jednotlivém případě, kdy jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba, je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. Současně dodal, že rozdílnost zájmů smluvních stran při sjednávání pracovní smlouvy *zpravidla vylučuje*, aby za organizaci (zaměstnavatele) sjednala a podepsala pracovní smlouvu tatáž osoba – budoucí pracovník (zaměstnanec), která je druhým účastníkem takové pracovní smlouvy.
29. Uvedený závěr byl později Nejvyšším soudem korigován tak, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, *vylučuje*, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele. Jak Nejvyšší soud vysvětlil, rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že – objektivně vzato – chtějí sjednat smlouvu (dohodu) pro sebe co nejvýhodnější; nic na tom nemění ani to, že případně dojde k bezvýhradnému přijetí nabídky, neboť i v tomto případě jsou základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy odlišná (viz rozsudky ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, nebo ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007).
30. K uvedeným závěrům Nejvyššího soudu se přiklonil i Nejvyšší správní soud, který v rozsudcích ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, a ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015-27, učinil závěr, že na smlouvy uzavřené shodným způsobem jako v posuzovaném případě dopadají důvody neplatnosti. Výsledek se však v těchto případech lišil dle toho, zda byla v relevantním znění nového zákoníku práce pro tento případ upravena absolutní či relativní neplatnost.
31. Z právě uvedeného jednoznačně plyne, že pracovní smlouva uzavřená dne 9. 12. 2005, tedy za účinnosti starého zákoníku práce, kterou jak za zaměstnavatele, tak za zaměstnance podepsala tatáž osoba, Ing. J. U., je neplatná. S ohledem na znění předmětných ustanovení starého zákoníku práce se jednalo o neplatnost absolutní.
32. Jak dále dovozují teorie civilního práva (viz např. Jehlička, O.; Švestka, J.; Škárová, M. a kol. *Občanský zákoník. Komentář*. 9. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004) i související judikatura (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 7. 2. 2006, sp. zn. 29 Odo 1241/2004), není pochyb o tom, že dohodou účastníků (v praxi často označovanou jako dodatek ke smlouvě) lze změnit (a tedy i doplnit) pouze platně uzavřenou smlouvu. Není-li smlouva platně uzavřena, nelze se platně dohodnout na změně jejího obsahu, neboť z neplatně

uzavřené smlouvy nevznikly účastníkům žádné závazky, takže se logicky nelze dohodnout ani na jejich změně a nelze tedy ani dodatečnou dohodou o chybějící náležitosti smlouvy zhojit její neplatnost.

33. Na základě těchto závěrů lze konstatovat, že ani žalobcem předložený *Dodatek č. 1 pracovní smlouvy* nemohl na faktu, že Ing. J. U. se nestal na základě pracovní smlouvy ze dne 9. 12. 2005 zaměstnancem žalobce (vzhledem k absolutní neplatnosti pracovní smlouvy), ničeho změnit.
34. V této souvislosti se soud nad rámec zabýval tím, zda nebylo možné posoudit předmětný dodatek pracovní smlouvy jako zcela novou pracovní smlouvu podepsanou za žalobce jednatelem V. S. Dospěl nicméně k závěru, že tomu tak není. Jak známo, právní jednání se mají posuzovat nikoliv dle označení, ale dle skutečného obsahu a úmyslu stran. Bez ohledu na to, že je předmětný úkon výslovně označen jako dodatek původní pracovní smlouvy, dlužno uvést, že pokud by dotčené strany skutečně měly v úmyslu uzavřít v květnu 2015 novou pracovní smlouvu splňující podmínky úřadu práce, pak by zajisté nebylo nic snazšího, než sepsat řádnou novou pracovní smlouvu se všemi náležitostmi a neodkazovat na pracovní smlouvu ze dne 9. 12. 2005, jejíž platnost byla sporná. Na základě této úvahy soud naznal, že se nejednalo (materiálně) o novou pracovní smlouvu, na jejímž základě by se Ing. J. U. mohl platně stát zaměstnancem žalobce v květnu 2015, k čemuž by správní orgány musely přihlížet (jak to ostatně úřad práce v prvním rozhodnutí o příspěvku za II. čtvrtletí roku 2015 ze dne 24. 8. 2015 učinil, jeho rozhodnutí bylo ovšem z důvodu nepřezkoumatelnosti žalovaným zrušeno, v novém rozhodnutí ze dne 20. 1. 2016 úřad práce předmětný dodatek již relevantním neshledal).
35. Ze všech uvedených důvodů se soud ztotožnil se závěrem žalovaného, že vzhledem k absolutní neplatnosti pracovní smlouvy ze dne 9. 12. 2005 se Ing. J. U. nestal zaměstnancem žalobce. Správní orgány tedy nepochybily, pokud ve vztahu k této osobě žalobci nepřiznaly příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti.
36. Pokud jde o námitku, že takový postup je v rozporu se smyslem a účelem zákona o zaměstnanosti, pak s ní nelze souhlasit. Předně by měl samotný žalobce cítit, že jím zvolená konstrukce (zaměstnat sebe sama v obchodní společnosti, kde jsem jediný společník i jednatel) je umělá a budí dojem obcházení zákona o zaměstnanosti. Jak zdejší soud uvedl v podobné kauze (rozsudek ze dne 30. 7. 2018, č. j. 29 Ad 7/2016-74, www.nssoud.cz), jelikož na obou stranách pracovní smlouvy stojí reálně (nikoli formálně) tatáž osoba, nelze vztah na základě této pracovní smlouvy považovat ani za faktický pracovněprávní vztah. Takto založený vztah totiž ze své podstaty postrádá základní znak pracovněprávního vztahu, znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je přiznáván zaměstnavatelům za zaměstnávání osob se zdravotním postižením, není však možné žádat tento příspěvek za osobu, která z povahy věci zaměstnancem být nemůže. Z tohoto hlediska je bezpředmětnou i případná dispute o platnosti dané pracovní smlouvy za situace jejího podpisu jiným jednatelem na straně zaměstnavatele.
37. Lze konstatovat, že smyslem a účelem poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je především podpora zaměstnávání (zejména v podobě vytváření a udržení pracovních míst) zdravotně postižených či zdravotně znevýhodněných osob, jejichž uplatnění na trhu práce je těžší, nikoli však podpora „zaměstnávání“ vlastních jednatelů a společníků společností s ručením omezeným. Předmět činnosti přitom

právnícká osoba obecně může vykonávat i prostřednictvím jednatele či společníka mimo pracovněprávní vztah. I z tohoto úhlu pohledu se tak zvolená pracovněprávní forma vztahu mezi žalobcem a Ing. J. U. jeví jako umělá.

38. K tomu lze doplnit, že předmětný příspěvek mohou požadovat i osoby se zdravotním postižením v postavení osoby samostatně výdělečně činné [viz § 75 odst. 12 a § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti v rozhodném znění]. Žalobcova námitka, že kdyby nepostupoval zvoleným postupem, byl by nepřiměřeně znevýhodněn oproti jiným auditorům, tak není namístě.
39. Stejně tak je nedůvodná i námitka porušení zásady legitimního očekávání. Jak správně poznamenal žalovaný, nezákonné správní praxe se dovolávat nelze (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 5. 2016, č. j. 5 As 155/2015-35, č. 3444/2016 Sb. NSS, dle něhož by následování takové praxe bylo nežádoucí a v rozporu se zákonem). Pokud tedy v minulosti úřad práce žalobci v rozporu s výše uvedeným poskytoval příspěvek, ač neměl, nelze na tom založit legitimní očekávání. Žalobce navíc poukazoval toliko na správní praxi úřadu práce. Vzhledem k hierarchické struktuře dotčených správních orgánů se v tomto ohledu argumentace žalovaného užitá v napadených rozhodnutích (dle níž takto nemůže být vázán výše postavený správní orgán, který má navíc konstantně praxi opačnou) jeví býti plně relevantní.
40. Soud tak má za to, že obě napadená rozhodnutí žalovaného jsou zákonná a věcně správná. Žádná pochybení, jež žalobce v žalobě vytýkal, soud neshledal.

VI. Závěr a náklady řízení

41. Soud tedy shledal námitky žalobce neopodstatněnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti, zamítl žaloby jako nedůvodné podle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále též „s. ř. s.“).
42. 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. Žalobce ve věci úspěch neměl (žaloby byly jako nedůvodné zamítnuty), a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníkovi 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 6. listopadu 2018

JUDr. Zuzana Bystřická, v.r.
předsedkyně senátu