



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **A-ASKA grafik s.r.o.**, IČO 25324675
sídlem Optátova 244/35, 637 00 Brno
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Žídkem, Ph.D.
sídlem Kpt. Jaroše 13, 602 00 Brno,

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

o žalobách proti rozhodnutím žalovaného ze dne 5. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/3928-421-1, ze dne 27. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/15587-421/1, ze dne 6. 6. 2016, č. j. MPSV-2016/16595-421/1, ze dne 27. 7. 2016, č. j. MPSV-2016/115273-421/1, ze dne 27. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/15588-421/1, ze dne 7. 3. 2017, č. j. MPSV-2016/276262-421/1, ze dne 24. 5. 2017, č. j. MPSV-2017/46443-421/1, ze dne 5. 9. 2017, č. j. MPSV-2017/129589-421/1, a ze dne 19. 12. 2017, č. j. MPSV-2017/189353-421/1,

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 výroky II. rozhodnutí Úřadu práce ČR, krajské pobočky v Brně (dále jen „správní orgán prvního stupně“), kterými správní orgán prvního stupně podle § 78 odst. 8 písm. b), 3 a 8 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) rozhodl tak, že žalobci neposkytl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 odst. 2 a § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti za jednotlivá čtvrtletí roku 2015, 2016 a 2017.
2. Žalovaný v odůvodnění napadených rozhodnutí uvedl, že pro posouzení věci bylo rozhodné, zda pracovní poměr žalobce a pana L. S. vznikl platně či nikoliv. Žalovaný se zcela ztotožnil se závěrem správního orgánu prvního stupně, že pracovní smlouva mezi žalobcem a zaměstnancem L. S. je absolutně neplatným právním úkonem, jelikož na obou stranách vystupuje L. S., který je jediným jednatelem žalobce, a proto nelze na L. S. příspěvek na mzdové náklady a zvýšený příspěvek poskytnout. Úřad práce podle žalovaného správně poukázal na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008, a ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010 (všechna zde uvedená rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná na www.nsoud.cz), dle nichž rozdílnost zájmů mezi žalobcem a L. S. plyne již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele, a proto lze bez dalšího dovodit, že L. S. jako jednatel žalobce jednal v rozporu se zájmy zastoupeného, kterým byl žalobce. V případě tvrzeného pracovněprávního vztahu je podle žalovaného třeba vycházet z § 19 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), který s účinností od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 stanovil pro některé vady právních úkonů absolutní neplatnost, v daném případě se jednalo o důvod uvedený pod písm. d). K námitce, že pracovní smlouva nebyla za žalobce uzavřena jednatelem, ale P. S., který jednal na základě § 15 odst. 1 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník (dále jen „obchodní zákoník“), žalovaný uvedl, že zmocnění dle tohoto ustanovení nemá charakter zákonného zmocnění přímo ze zákona, jelikož k tomu, aby daná osoba mohla jednat, je nutné pověření udělené obchodní společností. Oprávnění k udělení takového pověření spočívá na statutárním orgánu obchodní společnosti. Z konstantní judikatury Nejvyššího soudu (např. rozsudek ze dne 24. 4. 2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005) podle žalovaného vyplývá, že osoba jednající za zmocnitele jedná, jako by jednal zmocnitel sám. Žalovaný má tedy za nepochybné, že v případě smlouvy podepsané za žalobce P. S. je třeba na tuto smlouvu pohlížet jako na smlouvu uzavřenou na obou stranách panem L. S. K námitce, že v případě absolutní neplatnosti má žalobce nárok na příspěvek i zvýšený příspěvek na základě existence tzv. faktického vztahu, žalovaný uvedl, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje přiznat příspěvek dle § 78 na základě faktického pracovního vztahu, ale pouze na základě vztahu řádně uzavřeného v souladu se zákoníkem práce. Protože pracovní smlouva nemohla být platně uzavřena, nestal se L. S. zaměstnancem žalobce a nelze na něj poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením ani zvýšený příspěvek. K neposkytnutí zvýšeného příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti žalovaný uvedl, že s ohledem na § 78 odst. 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti nebylo možno poskytnout zvýšený příspěvek na zaměstnance, kteří byli po celý měsíc nebo po celé čtvrtletí v pracovní neschopnosti. Příspěvek na náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů lze přiznat pouze v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci konkrétním zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobách

3. Ve včas podaných obsahově obdobných žalobách žalobce navrhl, aby soud napadená rozhodnutí žalovaného zrušil a věci vrátil správnímu orgánu k dalšímu řízení (Krajský soud v Brně rozhodl o spojení jednotlivých věcí - řízení o žalobách proti jednotlivým v záhlaví uvedeným rozhodnutím – usnesením ze dne 22. 6. 2018, č. j. 29 Ad 7/2016-70). Rozhodnutí žalovaného považuje žalobce za nezákonná a namítá, že byl těmito rozhodnutími zkrácen na svých právech.
4. K nezákonnosti částí výroků týkajících se pracovního poměru pana S. žalobce předně namítal, že pracovní smlouva mezi žalobcem a panem S. byla za žalobce uzavřena panem S., který byl k tomuto jednání oprávněn vzhledem k rozsahu činností, k nimž byl pověřen ve smyslu § 15 odst. 1 obchodního zákoníku. Při uzavírání pracovní smlouvy tedy za žalobce nejednal pan S., ale třetí osoba. S poukazem na komentář k obchodnímu zákoníku žalobce namítal, že pověření dle ust. § 15 odst. 1 obchodního zákoníku není zmocněním, a proto žalovaným uvedená judikatura (rozsudek Nejvyššího soudu ve věci vedené pod sp. zn. 29 Odo 1082/2005) není na věc aplikovatelná. Žalobce zdůrazňuje, že při uzavírání pracovní smlouvy pan S. nejednal za jednatele žalobce, ale jednal přímo za žalobce, jehož zaměstnancem byl. V procesu uzavírání smlouvy tak fakticky i právně vystupovaly dvě odlišné osoby, a to pan S. jako zaměstnanec a žalobce zastoupený svým zaměstnancem panem S. Žalobce se neztotožnil s argumentací žalovaného, že smlouva byla na obou stranách uzavřena panem S., a proto nelze na danou věc aplikovat závěry Nejvyššího soudu ve věcech sp. zn. 21 Cdo 11/98, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008 nebo sp. zn. 21 Cdo 3053/2010. Pro úplnost žalobce dodal, že při akceptaci názoru žalovaného by bylo v podstatě nemožné, aby společnost uzavřela pracovní smlouvu se svým jednatelem.
5. Pro případ, že by soud přistoupil na argumentaci, že předmětnou pracovní smlouvu uzavřel na obou stranách pan S., žalobce namítal, že interpretace závěrů Nejvyššího soudu podávaná žalovaným je nesprávná. Z rozhodnutí sp. zn. 21 Cdo 11/98 totiž vyplývá, že rozdílnost zájmů smluvních stran nenastupuje automaticky při uzavření pracovní smlouvy jednou osobou za obě smluvní strany, nýbrž je třeba ji dovodit z konkrétních okolností případu. Úřad práce ani žalovaný přitom žádné takové okolnosti neuvedl.
6. Pro případ, že by byla pracovní smlouva shledána neplatnou, muselo by se podle žalobce jednat o neplatnost relativní, nikoli absolutní, jak dovodily správní orgány. Dle žalobce nejsou naplněny podmínky absolutní neplatnosti dle § 19 písm. d) zákoníku práce. Žalovaným tvrzený důvod neplatnosti spočívající v rozporu zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem nelze podřadit pod žádný z důvodů absolutní neplatnosti. Vzhledem k tomu, že se nikdo neplatnosti pracovní smlouvy nedovolal, je dle žalobce třeba na tuto smlouvu pohlížet jako na platnou.
7. Konečně se žalobce domnívá, že i v případě, že by pracovní smlouvu bylo třeba považovat za absolutně neplatnou, byl mezi žalobcem a panem S. založen tzv. faktický pracovní poměr ve smyslu rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 6. 2010, sp. zn. 21 Cdo 2029/2009. Žalobce nesouhlasí s tvrzením žalovaného, že tento vztah postrádá základní náležitosti pracovněprávního vztahu, když na obou stranách vztahu vystupuje tatáž fyzická osoba. Zdůraznil, že v daném případě faktický pracovní poměr vznikl mezi žalobcem jako zaměstnavatelem a panem S. jako zaměstnancem. Přitom neexistuje legitimní důvod, proč by jediný jednatel společnosti nemohl být zároveň jejím zaměstnancem, pokud předmětem pracovního poměru není výkon práce odpovídající obchodnímu vedení společnosti. Žalobce je přesvědčen, že náklady plynoucí z tohoto faktického pracovního poměru je třeba považovat za uznatelné mzdové náklady zaměstnance podle ust. § 78 odst. 2 zákona o

zaměstnanosti a § 14a vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška č. 518/2004 Sb.“), neboť se materiálně jedná o pracovní poměr. Opačný výklad by bylo v rozporu s účelem poskytování příspěvků na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

8. Co se týče částí výroků napadených rozhodnutí týkajících se zaměstnanců v pracovní neschopnosti, žalobce označil výklad § 14a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb. provedený žalovaným za nesprávný. Podle názoru žalobce předmětné ustanovení hovoří o době, ve které provozní zaměstnanci či pracovní asistenti pomáhají zaměstnancům se zdravotním postižením, nikoli konkrétnímu zaměstnanci. Uvedená podmínka je tak splněna bez ohledu na to, kterým konkrétním zaměstnancům zaměstnavatele je pomoc poskytována, a tedy i bez ohledu na to, že některý z těchto zaměstnanců je v určitém měsíci v pracovní neschopnosti. Postačuje, pokud daný provozní zaměstnanec či pracovní asistent pomáhal alespoň některým zaměstnancům daného zaměstnavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Provozní zaměstnanci a pracovní asistenti žalobce poskytují pomoc několika desítkám zdravotně postižených zaměstnanců žalobce. Skutečnost, že několik z těchto zdravotně postižených zaměstnanců je celý měsíc v pracovní neschopnosti, neznamená, že by příslušný provozní zaměstnanec či pracovní asistent neposkytoval pomoc ostatním jemu přiděleným zdravotně postiženým zaměstnancům.
9. Nesprávnost výkladu žalovaného vyplývá i z ust. § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, podle něhož je pro přiznání nároku na zvýšení příspěvku rozhodující výhradně výše dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem a počet zaměstnanců zaměstnavatele se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců se zdravotním postižením, kteří v daném kalendářním čtvrtletí byli přítomni v práci (tj. nebyli v dočasné pracovní neschopnosti), není podle zákona pro výši příspěvku jakkoli relevantní.
10. Žalobce namítal, že provozní zaměstnanci a pracovní asistenti poskytující pomoc zdravotně postiženým zaměstnancům jsou u něj zaměstnáni v pracovním poměru. Podle zákoníku práce je žalobce povinen jim přidělovat práci a vyplácet mzdu po celou dobu trvání pracovního poměru bez ohledu na to, jestli je některý ze zdravotně postižených zaměstnanců, jimž je poskytována pomoc, aktuálně v dočasné pracovní neschopnosti či nikoli. Žalobce nemůže provoznímu zaměstnanci snížit mzdu nebo jej dokonce dočasně propustit s odůvodněním, že některý z „jeho“ zaměstnanců se zdravotním postižením je právě nemocen. Žalobci tedy vznikají náklady na provozní zaměstnance a pracovní asistenty bez ohledu na aktuální docházku zaměstnanců se zdravotním postižením. Přitom se stále jedná o náklady vynaložené ve smyslu § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Nelze tedy říci, že tyto náklady nesouvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, což je zákonem stanovený důvod pro neposkytnutí zvýšeného příspěvku dle § 78 odst. 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti.
11. Nesprávnost výkladu žalovaného podle názoru žalobce vyniká i při srovnání kritérií pro zvýšení příspěvku dle § 14a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb. s podmínkami pro zvýšení příspěvku o zvýšené správní náklady dle písm. a) téhož odstavce. U těchto nákladů lze dle správních orgánů příspěvek poskytnout i na zaměstnance, který po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval, což i výslovně stanoví v pokynech k vyplnění Formuláře pro zvýšení příspěvku. Zákon ani vyhláška přitom pro takové rozlišování nedávají jakýkoli důvod. Je zřejmé, že stejně jako zvýšené správní náklady i náklady na provozní

zaměstnance a pracovní asistenty zaměstnavateli vznikají bez ohledu na to, zda jsou zaměstnanci se zdravotním postižením přítomni v práci nebo nikoli.

12. Žalovaný tedy nárok na zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením chybně spojuje s konkrétními zaměstnanci se zdravotním postižením, a z toho pak chybně vyvozuje, že v případě jejich nepřítomnosti v práci zaměstnavateli zvýšení příspěvku ve vztahu k těmto zaměstnancům nenáleží. Ve skutečnosti by ale zvýšení příspěvku podle zákona mělo být představováno jedinou částkou, která se vypočítá jako součet dalších nákladů zaměstnavatele stanovených vyhláškou č. 518/2004 Sb., bez ohledu na to, ve prospěch kterého konkrétního zaměstnance se zdravotním postižením byl ten který náklad vynaložen. Počet zaměstnanců je relevantní pouze pro stanovení maximální částky, o kterou může být příspěvek zvýšen.

III. Vyjádření žalovaného k žalobě a replika žalobce

13. Ve vyjádřeních k žalobám žalovaný předně odkázal na odůvodnění napadených rozhodnutí o odvolání. Žalovaný s právním názorem žalobce nesouhlasí a má za to, že žalobce nesplňuje zákonné podmínky pro přiznání příspěvků v požadované výši.
14. V případě nepřiznání částí příspěvků uplatňovaných na pana S. žalovaný uvedl, že za žalobce jako společnost s ručením omezeným byl oprávněn činit úkony v pracovněprávních vztazích jednatel L. S. P. S. byl oprávněn za žalobce jednat na základě ust. § 15 odst. 1 obchodního zákoníku, dle něhož kdo byl při provozování podniku pověřen určitou činností, je zmocněn ke všem úkonům, k nimž při této činnosti obvykle dochází. Zákon explicitně uvádí, že oprávnění k jednání dle tohoto ustanovení má charakter zmocnění. Jelikož originárně je oprávněn za právnickou osobu jednat pouze statutární orgán, je zjevné, že oprávnění dalších osob jednat za právnickou osobu vychází z tohoto oprávnění statutárního orgánu. Jedná-li zmocněnec na základě zmocnění, má se za to, že se jedná o jednání zmocnitele. Jelikož jediným jednatelem žalobce byl L. S., je nutné na jednání P. S. pohlížet jako na jednání L. S. Fakticky tak při uzavírání smlouvy na obou stranách stála totožná fyzická osoba, L. S.
15. K námitkám týkajícím se výkladu judikatury Nejvyššího soudu žalovaný uvedl, že žalobce pomíjí skutečnost, že L. S. byl jediným jednatelem žalobce. Nejvyšší soud ve své konstantní judikatuře konstatoval, že rozdílnost zájmů plyne již ze samotné podstaty vztahu zaměstnance a zaměstnavatele. Podle žalovaného je zjevné, že mezi L. S. a žalobcem byl bez dalšího rozpor zájmů, a to proto, že L. S. vystupoval na obou stranách pracovněprávního vztahu. Žalovaný má za nesporné, že k uzavření pracovní smlouvy došlo v rozporu s § 22 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník (dále jen „občanský zákoník z roku 1964“) účinného do 31. 12. 2013. Tímto úkonem došlo rovněž k porušení všech základních zásad pracovněprávních vztahů, jelikož předmětný právní vztah zcela postrádá znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Je tak zjevné, že důvody neplatnosti dle § 19 odst. 1 písm. d) zákoníku práce byly naplněny a pracovní smlouva je absolutně neplatná.
16. K namítané existenci faktického pracovního poměru žalovaný uvedl, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje přiznat příspěvek dle § 78 na základě faktického pracovního vztahu, ale pouze na základě vztahu řádně uzavřeného v souladu se zákonem. Nadto žalovaný uvedl, že vztah mezi žalobcem a L. S. ani nenaplňoval základní znaky pracovněprávního vztahu, především s ohledem na absenci znaku nadřízenosti a podřízenosti. Žalovaný nerozporuje, že je možné, aby člen statutárního orgánu právnické

osoby uzavřel s právnickou osobou pracovněprávní vztah, nikoli však za situace, kdy je statutárním orgánem jediným.

17. K neposkytnutí zvýšeného příspěvku dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti žalovaný uvedl, že v měsících, v němž byli zaměstnanci v pracovní neschopnosti, nemohly žalobci prokazatelně vzniknout žádné náklady na jejich dopravu na pracoviště a z pracoviště ani náklady na dopravu materiálu a hotových výrobků, a provozní zaměstnanci, resp. pracovní asistenti jim nemohli poskytovat pomoc. Pokud žalobci vznikly se zaměstnáváním těchto provozních zaměstnanců a pracovních asistentů náklady, nemohly souviset s pomocí zaměstnancům jako osobám se zdravotním postižením. Žalobci proto nebylo možné zvýšený příspěvek poskytnout. Žalovaný uvedl, že náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů lze přiznat pouze v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci konkrétním zaměstnancům. Když byl tedy konkrétní zaměstnanec se zdravotním postižením v pracovní neschopnosti, nemohla mu být ze strany uvedených osob tato pomoc objektivně poskytována, a proto nelze na mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů ve vztahu k této osobě se zdravotním postižením poskytnout zvýšený příspěvek.
18. Z uvedených důvodů se žalovaný domnívá, že žaloby nejsou důvodné, a proto navrhl, aby je soud v celém rozsahu zamítl.
19. V reakci na vyjádření žalovaného byly soudu doručeny repliky, v nichž žalobce především setrval na argumentaci uvedené v žalobách. K tomu doplnil, že není zřejmé, proč by měl za právnickou osobu jednat originárně pouze statutární orgán. Žalobce je přesvědčen, že originárně jsou za právnickou osobu oprávněni jednat rovněž zákonní zástupci. Skutečnost, že jednání dle § 15 odst. 1 obchodního zákoníku je jednáním zákonného zástupce, potvrzuje odborná literatura i judikatura. Podle žalobce není možné pouze z textu ustanovení obchodního zákoníku, v němž se hovoří o „zmocnění“ dovodit, že se jedná o zmocnění odvozené od jednatelského oprávnění pana S., tedy zmocnění obdobné plné moci. Oprávnění pana S. k jednání za žalobce dle § 15 odst. 1 obchodního zákoníku tedy není odvozeno od jednatelského oprávnění pana S., ale jedná se o oprávnění vyplývající přímo ze zákona. Žalobce tedy trvá na tom, že při procesu uzavírání pracovní smlouvy fakticky i právně vystupovaly dvě odlišné osoby. Výklad, dle něhož statutární orgán nemůže platně uzavřít pracovní smlouvu s touto právnickou osobou, pokud by se jednalo o jediný statutární orgán, je dle žalobce extenzivní a odporuje smyslu judikatury, na kterou žalovaný odkázal v napadeném rozhodnutí. K částem výroků týkajících se příspěvku za zaměstnance v pracovní neschopnosti žalobce nad rámec argumentů uvedených v žalobě doplnil, že pokud by zákonodárce měl v úmyslu dosáhnout toho, aby byl zvýšený příspěvek poskytnut pouze na ty zaměstnance, kteří v daném měsíci skutečně vykonávali práci, musel by stanovit, že zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku nejvýše o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením a který v daném měsíci skutečně vykonával práci pro zaměstnavatele, nic takového ale v zákoně uvedeno není. Zákon o zaměstnanosti navíc omezení poskytnutí příspěvku pro případ dlouhodobé pracovní neschopnosti výslovně upravuje. Dle § 78 odst. 11 a 12 je pro určení poměru osob se zdravotním postižením uvedeného v odst. 1 téhož ustanovení rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců stanovený dle vyhlášky. Podle § 11 této vyhlášky se za účelem stanovení průměrného přepočteného počtu zaměstnanců do podílu odpracovaných hodin zaměstnanci se

zdravotním postižením započítávají neodpracované hodiny v důsledku dočasné pracovní neschopnosti, za kterou je poskytováno nemocenské. Pokud pracovní neschopnost přesáhne dobu, po kterou je zaměstnanci poskytováno nemocenské, již není možné na tohoto zaměstnance poskytnout příspěvek dle § 78 zákona, a samozřejmě tedy ani zvýšený příspěvek dle § 78 odst. 3 téhož zákona. Při akceptaci výkladu žalovaného by tato úprava byla v podstatě zbytečná.

20. V některých řízeních bylo následně soudu doručeno doplnění žaloby, v němž žalobce poukázal na rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016-50 (všechna níže uvedená rozhodnutí správních soudů jsou dostupná na www.nssoud.cz), který ve skutkově obdobné věci žalobě vyhověl a zrušil rozhodnutí žalovaného. Soud se podle žalobce v této věci ztotožnil s žalobní argumentací v nyní projednávaných věcech jak ohledně závěru o relativní neplatnosti pracovní smlouvy, tak ohledně přičitatelnosti jednání pověřeného zaměstnance přímo společnosti, nikoli jednateli.

IV. Posouzení věci soudem

21. Soud v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) bez nařízení jednání přezkoumal v mezích žalobních bodů napadená rozhodnutí žalovaného, jakož i předcházející rozhodnutí správního orgánu prvního stupně včetně řízení předcházejících jejich vydání, a shledal, že **žaloby nejsou důvodné.**
22. Ze správního spisu soud zjistil, že žalobce požádal o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za jednotlivá čtvrtletí roku 2015, 2016 a 2017 a jeho zvýšení mj. na pana L. S. Součástí spisů je pracovní smlouva ze dne 10. 12. 2013 uzavřená mezi žalobcem a L. S., s tím, že za žalobce je smlouva podepsána panem P. S. Pro posouzení věci je rozhodné, zda pracovní poměr mezi žalobcem jako zaměstnavatelem a panem L. S. jako zaměstnancem platně vznikl.
23. Správní orgán prvního stupně i žalovaný dospěli k závěru, že předmětná pracovní smlouva je absolutně neplatná, jelikož na obou stranách smlouvy fakticky vystupuje L. S., který je současně jediným jednatelem žalobce, a proto není možné na L. S. žalobci poskytnout příspěvek a zvýšený příspěvek. S tímto závěrem se ztotožnil i zdejší soud.
24. Soud předně neshledal důvodnou námitku, že na straně žalobce a žalovaného stály dvě odlišné osoby (pan S. jako zaměstnanec a žalobce jako zaměstnavatel), jelikož pracovní smlouva byla za žalobce uzavřena panem P. S. jednajícím na základě pověření dle ust. § 15 odst. 1 obchodního zákoníku, nikoli panem S.
25. Podle § 15 odst. 1 obchodního zákoníku platilo, že kdo byl při provozování podniku pověřen určitou činností, je zmocněn ke všem úkonům, k nimž při této činnosti obvykle dochází.
26. Žalobci lze přisvědčit v tom, že jednání na základě pověření ve smyslu ust. § 15 odst. 1 obchodního zákoníku je nutno považovat za zákonné, nikoli smluvní zastoupení podnikatele (viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 25. 2. 2003, sp. zn. 29 Odo 569/2002). Smluvní charakter lze sice spatřovat v tom, že osoba musí být podnikatelem pověřena, tedy musí dojít ke svěření určité činnosti této osobě, toto pověření nicméně nemá charakter zmocnění k právním úkonům ve smyslu udělení plné moci. Pověření je třeba chápat pouze jako přidělení určité pracovní pozice či stanovení úkolu vykonávat specifikovanou činnost. Primárním úmyslem podnikatele však není udělit oprávnění jednat jeho jménem v daném

rozsahu, ale vymezit či charakterizovat pracovní úkoly určité osoby v rámci pozice, do které je z hlediska pracovní a organizační struktury zařazena. Jednatelské oprávnění pověřené osoby je pak pouze zákonným důsledkem tohoto pověření. [srov. *Horáček, T.*, komentář k § 15 obchodního zákoníku In: *Pokorná, J., Kovařík, Z., Čáp, Z. a kol.* Obchodní zákoník: komentář. Praha: Wolters Kluwer (ČR), 2009]. K tomuto závěru dospěl zdejší soud i v žalobcem citovaném rozsudku ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016-50. Žalovaným citovaná judikatura týkající se zastupování na základě plné moci (rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 4. 2007, sp. zn. 29 Odo 1082/2005) proto na věc není aplikovatelná.

27. Ze shora uvedeného vyplývá, že jednání pana S. není z formálního hlediska přičitatelné jednatele (L. S.), ale přímo žalobci. Nelze však odhlédnout od skutečnosti, že smyslem pověření podle ust. § 15 obchodního zákoníku není udělit určité osobě oprávnění jednat jménem podnikatele, ale toliko vymezit pracovní úkoly určité osoby v rámci pozice, do které je z hlediska pracovní a organizační struktury zařazen. Jelikož pan S. podepsal pracovní smlouvu na základě pověření uděleného mu jednatelem L. S. (jednajícím jménem žalobce), je zřejmé, že se fakticky jednalo o projev vůle jednatele L. S. Je stěžejí představitelné, že by pan S. při uzavírání pracovní smlouvy s L. S. jednal proti vůli jednatele (L. S.), který ho k uzavírání smluv pověřil. Jak na straně zaměstnavatele (žalobce), tak na straně zaměstnance tedy fakticky stála tatáž osoba – pan L. S.
28. Soud má za to, že není-li člen statutárního orgánu oprávněn uzavřít pracovní smlouvu za zaměstnance i za zaměstnavatele (takto uzavřená smlouva vede k absolutní neplatnosti – viz níže), toto pravidlo nelze obcházet tím, že statutární orgán jménem žalobce pověří jinou osobu k uzavírání pracovní smlouvy. Přestože v tomto konkrétním případě zastupoval žalobce pan S., nemůže být pochyb o tom, že tu neexistovaly dvě strany, které při uzavírání smlouvy hájily své vlastní zájmy, ale že ve skutečnosti šlo o předem dané právní jednání „ve shodě“, při němž nikdo fakticky nezastupuje obchodní společnost.
29. Pokud žalobce namítal, že interpretace závěrů Nejvyššího soudu podávaná žalovaným je nesprávná, neboť z rozsudku ve věci sp. zn. 21 Cdo 11/98 vyplývá, že rozdílnost zájmů smluvních stran nenastupuje automaticky při uzavření pracovní smlouvy jednou osobou za obě smluvní strany, nýbrž je třeba ji dovodit z konkrétních okolností případu, je třeba zdůraznit, že žalovaný v napadeném rozhodnutí odkázal nejen na rozsudek ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, ale rovněž např. na rozsudek ze dne 4. 11. 2009, sp. zn. 21 Cdo 2708/2008, nebo ze dne 21. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 3053/2010, které na rozsudek ve věci sp. zn. 21 Cdo 11/98 navazovaly. V těchto navazujících rozsudcích dospěl přitom Nejvyšší soud ke konstantnímu závěru, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy, která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, k jejich změně nebo zániku, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem (současně) hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele. Je tedy třeba odmítnout námitku žalobce, že žalovaný z judikatury Nejvyššího soudu dovodil nesprávné závěry.
30. Soud neshledal důvodnou ani námitku, že pracovní smlouva může být pouze relativně neplatná, jelikož žalovaným tvrzený důvod spočívající v rozporu zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nelze podřadit pod žádný z důvodů absolutní neplatnosti.

31. Z napadeného rozhodnutí soud zjistil, že k naplnění podmínek absolutní neplatnosti dle ust. § 19 písm. d) zákoníku práce došlo podle správních orgánů tím, že pracovní smlouva byla fakticky uzavřena mezi L. S. jakožto zaměstnancem i jakožto statutárním orgánem žalobce v pozici zaměstnavatele. Ustálená judikatura Nejvyššího soudu dovodila neplatnost takového úkonu pro střet zájmů. Například v rozsudku ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, Nejvyšší soud uvedl: „Skutečnost, že fyzická osoba byla jmenována statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným (jednatel), tedy [...] sama o sobě nebrání tomu, aby uzavřela s touto společností smlouvu (dohodu) podle pracovněprávních předpisů, například pracovní smlouvu, dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohodu o změně pracovní smlouvy, dohodu o rozvázání pracovního poměru apod. [...] Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i výslovně počítá - srov. například § 132 odst. 3 obch. zák.), aby jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba. Dovolací soud však v této souvislosti zaujal již dříve (sice za účinnosti dříve platného zákona č. 65/1965 Sb., avšak právní úprava se v této otázce obsahově nezměnila) stanovisko, že 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. I když zákoník práce (ani občanský zákoník v rozsahu vyplývajícím z ustanovení § 4 zák. práce), nemá v tomto směru výslovnou úpravu, z ustanovení § 12 zák. práce a § 22 obč. zák., jež (obdobně jako ustanovení § 14 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006) vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, je třeba analogicky dovodit, že statutární orgán společnosti s ručením omezeným nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti (k tomu srov. ... právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, který byl uveřejněn pod č. 63 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon, který směřuje ke vzniku pracovního poměru, je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany zpravidla vstupují s vlastními (rozdílnými) představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat pracovní smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.). Na rozdílnosti zájmů při sjednávání pracovní smlouvy nic nemění ani skutečnost, že případně dojde i k bezvýhradné akceptaci učiněné nabídky, nebo pracovní smlouva bude sjednána v souladu s podmínkami v místě a čase obvyklými, neboť i tehdy základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná; vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce, přičemž - jak vyplývá z uvedeného - výsledek jednání nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy. Lze proto uzavřít, 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 (k tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007, [...]). K tomuto právnímu názoru [...] se dovolací

soud při v podstatě nezměněné (obsahově shodné) právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně.

Na uvedeném závěru nic nemění ani námitka dovolatelky, že žalovaná byla v dané době jedinou jednatelkou žalobkyně a že „uzavření pracovní smlouvy nebylo možné technicky provést jinak“. Ve skutečnosti je - jak vyplývá z výše uvedeného - sporný právní úkon směřující ke vzniku pracovního poměru, který žalovaná učinila jménem žalobkyně jako zaměstnavatelky a jejichž druhým účastníkem byla žalovaná jako zaměstnankyně, bez ohledu na tehdejší složení statutárního orgánu žalobkyně neplatné [...].“

32. Dle této ustálené judikatury Nejvyššího soudu (viz též např. rozsudek ze dne 25. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015, usnesení ze dne 14. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 538/2012, nebo usnesení ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4866/2014) je tedy pracovní smlouva neplatná z toho důvodu, že vzhledem k rozdílnosti zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tuto smlouvu nemůže uzavřít za obě strany táž osoba.
33. K uvedeným závěrům Nejvyššího soudu se přiklonil i Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, nebo v rozsudku ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015-27, kde 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 zákoníku práce pro tento případ upravena absolutní či relativní neplatnost.
34. V rozsudku ze dne 19. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015-20, se Nejvyšší správní soud zabýval platností pracovní smlouvy uzavřené dne 30. 3. 2012, tedy stejně jako v nyní projednávaném případě posuzoval platnost pracovní smlouvy ve vztahu k zákoníku práce ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013. Dospěl k závěru, že na posuzovanou věc je nutno vztáhnout § 19 zákoníku práce, který pro taxativně vymezené důvody stanoví neplatnost absolutní. Podle názoru Nejvyššího správního soudu bylo postačující, že správní orgány odkázaly na citovanou judikaturu Nejvyššího soudu a citovaly z ní, neboť z této judikatury jsou důvody, proč je uzavření pracovní smlouvy touž osobou jednající jako zaměstnanec a zároveň jménem zaměstnavatele v rozporu s dobrými mravy, proč obchází zákon a proč zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů [viz zejména § 1a písm. d) zákoníku práce, v relevantním znění], jednoznačně patrné.
35. Krajský soud v Brně má za to, že s ohledem na datum uzavření pracovní smlouvy (10. 12. 2013) jsou závěry Nejvyššího správního soudu plně aplikovatelné i na nyní projednávanou věc. Žalovaný v napadeném rozhodnutí odkázal na § 19 písm. d) zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2013, dle něhož je právní úkon absolutně neplatný, jestliže odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. K rozporu pracovní smlouvy se zákonem žalovaný uvedl, že jelikož § 14 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., na které odkazoval rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 11/98, bylo zrušeno a zákoník práce ve znění účinném do 31. 12. 2013 již v tomto směru žádné samostatné ustanovení neměl, ze zákonné úpravy zastoupení ve vztazích mezi fyzickými osobami obsažené v občanském zákoníku z roku 1964, účinném do 31. 12. 2013, (z ust. § 22 odst. 2) vyplývá, že zastupovat jiného nemůže ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného. Obsahově se jedná o totožné znění jako v případě právní úpravy účinné v době vydání citovaných rozsudků Nejvyššího soudu, a proto žalovaný neshledal důvod pro odklon od této judikatury. S tímto závěrem se zcela ztotožnil i zdejší soud a ani on nemá pochyb o tom, že předmětná pracovní smlouva odporuje zákonu. Protože § 22

občanského zákoníku z roku 1964 vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, je třeba analogicky dovodit, že statutární orgán společnosti s ručením omezeným nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy směřující ke vzniku pracovního poměru, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem současně hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele.

36. Soud se se žalovaným ztotožnil i v tom, že pracovní smlouva uzavřená na obou stranách fakticky stejnou osobou (panem L. S.) je rovněž v rozporu se základními zásadami pracovněprávních vztahů. Jak správně uvedl žalovaný, právní úkony týkající se vzniku, změny nebo zániku pracovněprávních vztahů, při jejichž činění na obou stranách vystupuje stejná osoba, již ze své podstaty vylučují dodržování základních zásad pracovněprávních vztahů. Základní zásady pracovněprávních vztahů chrání především zájmy zaměstnance, není-li však jiné osoby na druhé straně pracovněprávního vztahu, základní zásady pracovněprávních vztahů ztrácí svůj význam. Pokud je pracovněprávní vztah stanoven jako dvoustranný, nemůže naplnit základní zásady pracovněprávních vztahů, pokud na obou stranách fakticky stojí stejná osoba.
37. Pokud žalobce poukázal na rozsudek zdejšího soudu ze dne 23. 1. 2018, č. j. 30 Ad 1/2016-50, senát 29 se zde vyslovenými závěry ohledně relativní neplatnosti pracovní smlouvy neztotožnil. Shora přitom podrobně zdůvodnil, z jakých důvodů má za to, že pracovní smlouvu uzavřenou na straně zaměstnance i na straně zaměstnavatele stejnou osobou, je třeba považovat za absolutně neplatnou. Tento závěr má oporu v judikatuře Nejvyššího soudu i Nejvyššího správního soudu.
38. Soud nevyhověl ani žalobní námitce, že v případě absolutní neplatnosti pracovní smlouvy se jednalo o tzv. faktický pracovní poměr, v důsledku čehož má žalobce nárok na příspěvek i zvýšený příspěvek. Ve shodě se žalovaným dospěl soud k závěru, že jelikož na obou stranách pracovní smlouvy stála fakticky (nikoli formálně) tatáž osoba – L. S., nelze vztah na základě této pracovní smlouvy považovat 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. Nad rámec uvedeného soud konstatuje, že smyslem a účelem poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je především podpora zaměstnávání zdravotně postižených či zdravotně znevýhodněných osob, jejichž uplatnění na trhu práce je těžší, nikoli však podpora zaměstnávání vlastních jednatelů společností s ručením omezeným. Poskytnutí příspěvku žalobci by proto bylo rovněž v rozporu se smyslem zákona o zaměstnanosti.
39. Ze všech uvedených důvodů se soud ztotožnil se závěrem žalovaného, že vzhledem k tomu, že pracovní smlouva ze dne 10. 12. 2013 byla absolutně neplatná, L. S. se nestal zaměstnancem žalobce. Správní orgány tedy nepochybily, pokud ve vztahu k této osobě žalobci příspěvek podle ust. § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ani zvýšený příspěvek podle ust. § 78 odst. 3 téhož zákona v požadované výši nepřiznaly.

40. Co se týče částí výroků napadených rozhodnutí týkajících se zaměstnanců v pracovní neschopnosti, předmětem sporu mezi stranami je právní otázka spočívající ve výkladu ust. § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti ve spojení s ust. § 14a odst. 1 písm. b) bod 1. vyhlášky č. 518/2004 Sb. Ve vztahu k předmětnému zvýšení příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením o částku odpovídající nákladům na provozní zaměstnance a pracovní asistenty pomáhající zaměstnancům se zdravotním postižením je sporné to, zda lze toto zvýšení příspěvku na některého zaměstnance se zdravotním postižením nepřiznat, a to za ten měsíc, ve kterém dotčený zaměstnanec se zdravotním postižením nepracoval (byl např. po celý měsíc v pracovní neschopnosti).
41. Totožnou právní otázkou ve vztahu k témuž žalobci (jen za jiná kalendářní čtvrtletí) se Krajský soud v Brně již zabýval v rozsudku ze dne 16. 9. 2016, č. j. 36 Ad 30/2014-74. Vzhledem k tomu, že závěry krajského soudu obsažené v tomto rozsudku byly potvrzeny rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2017, č. j. 7 Ads 285/2016-35, publikovaným pod č. 3617/2017 Sb. NSS, má soud za to, že zde vyslovené závěry jsou aplikovatelné i na nyní projednávanou věc.
42. Žalobce zastával názor, že zvýšení příspěvku lze uplatnit na všechny zaměstnance se zdravotním postižením, bez ohledu na jejich přítomnost v práci v jednotlivých měsících. Naproti tomu žalovaný měl za to, že předmětné zvýšení příspěvku lze uplatnit za jednotlivé měsíce pouze na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří v daném měsíci byli přítomni v práci a mohla jim tak být poskytnuta pomoc při práci ze strany provozních zaměstnanců nebo pracovních asistentů zaměstnavatele. Soud se ztotožnil s postupem i argumentací žalovaného.
43. Zde je nutno v první řadě uvést, že předmět sporu spadá do kategorie tzv. sociálních a hospodářských práv. Ta se od základních lidských a politických práv liší povahou korespondující povinnosti státu. Zatímco u základních lidských a politických práv převažuje povinnost státu zdržet se jistého konání (negativní, omisivní povinnost), typicky zásahu do individuální sféry chráněné základním právem, u sociálních práv je výrazně v popředí povinnost státu konat (pozitivní, komisivní povinnost), především zajistit v případě potřeby nositeli základního práva určitá plnění či služby. Sociální práva jsou tak úzce propojena s ekonomickými možnostmi státu. I proto se jich nelze domáhat přímo na základě Listiny základních práv a svobod, nýbrž pouze v mezích zvláštních zákonů, jimiž jsou tato práva provedena (blíže viz např. Wagnerová, E. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 832).
44. Pokud tedy jde o konkrétní právní úpravu, příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně jeho zvýšení se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti. Nyní posuzované věci se vztahují k jednotlivým čtvrtletím let 2015, 2016 a 2017.
45. Dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč (resp. s účinností od 1. 4. 2016 o 2 700 Kč) měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou.
46. Podle odstavce 12 téhož paragrafu Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví prováděcím právním předpisem druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje. Ministerstvo tak učinilo vyhláškou č. 518/2004 Sb. Dle jejího § 14a odst. 1 písm. b) bod 1.

se za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78 odst. 3 zákona, považují „náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou [...] mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

47. Žalobce v první řadě poukazoval jednak na to, že z příslušného ustanovení vyhlášky neplyne skutečnost přiznávání zvýšení příspěvku ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, jednak na to, že ze zákona nijak nevyplývá podmínka přítomnosti zaměstnanců se zdravotním postižením v práci. Tato argumentace je ovšem příliš zjednodušující. Předmětná ustanovení je totiž nutno interpretovat nikoli odděleně, nýbrž v jejich vzájemné souvislosti. Jak uvedeno již výše, předmětný příspěvek a jeho zvýšení spadá do oblasti tzv. sociálních a hospodářských práv. Rozhodnutí o tom, zda bude stát přispívat na zlepšení možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, a případně jakou formou a v jakém rozsahu, je primárně na zákonodárci. Ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti přiznává zaměstnavateli nárok na zvýšení příspěvku (samotný příspěvek dle § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v částečné náhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy osob se zdravotním postižením) o částku odpovídající prokázaným *dalším nákladům* vynaloženým jím na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2 000 Kč, resp. 2 700 Kč měsíčně *na jednoho zaměstnance*, který je osobou se zdravotním postižením. Z uvedeného je i dle názoru soudu zcela zřejmé, že splnění všech podmínek pro přiznání zvýšení příspěvku je nutno vztahovat ke každému konkrétnímu zaměstnanci, za nějž zvýšení příspěvku náleží.
48. Specifikaci druhů oněch *dalších nákladů* zákonodárce ponechal na prováděcím právním předpisu. Z předmětné vyhlášky je pak patrné, že jedním z uznatelných druhů těchto nákladů jsou i mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, to však pouze za vcelku logické podmínky, že jejich práce spočívá v pomoci zaměstnancům se zdravotním postižením.
49. Je-li tedy dle zákona zvýšení příspěvku (stejně jako příspěvek sám) přiznáváno na konkrétního zaměstnance se zdravotním postižením, nemůže být ve vztahu k němu splněna podmínka plynoucí z vyhlášky o odpracování hodin při pomoci tomuto zaměstnanci, pokud tento byl po celý měsíc v pracovní neschopnosti a nebylo mu tedy jak pomáhat. Shodný závěr žalovaného soud považuje za zcela logický. Interpretace žalobce spočívající ve zdůrazňování textace jednotlivých ustanovení, nikoli však již v jejich výkladu jako celku, naopak může vést jak k případným absurdním důsledkům (např. pokud by byla v pracovní neschopnosti či by čerpala dlouhodobé neplacené volno většina zaměstnanců se zdravotním postižením, přesto by bylo možno zvýšení příspěvku čerpat v plné výši), tak dokonce k případnému zneužívání předmětné podpory (soud zde netvrdí, že se jedná o případ žalobce).
50. Soud se v této souvislosti neztotožnil s námitkou žalobce, že by právní úprava měla být v předmětných ohledech výslovná. Jak plyne ze shora uvedeného, soud nemá o její interpretaci pochyb a považoval ji za jasnou a určitou.
51. Je tak nedostatečným i tvrzením žalobce, že postačí, pokud jeho provozní zaměstnanci či pracovní asistenti pomáhají jakýmkoli zaměstnancům se zdravotním postižením. Pro přiznání předmětného zvýšení příspěvku tak, jak je upraveno právními předpisy, je

podstatné, aby se tato jejich pomoc vztahovala ke konkrétnímu přítomnému zaměstnanci se zdravotním postižením.

52. Vzhledem k podrobné specifikaci jednotlivých uplatnitelných dalších nákladů ve vyhlášce je pak v zásadě bez valného významu vzájemné srovnávání podmínek pro jejich uznávání. Je na úvaze zákonodárce, zda umožní uznávání jakýchkoli takových nákladů v zásadě paušálním způsobem či nikoli. Pokud tak u tzv. administrativních či správních nákladů [§ 14a odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.] učinil a u mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů nikoli, nelze z této odlišnosti dovozovat nezákonnost podmínek pro uznávání těchto dalších mzdových nákladů. Je třeba vycházet z toho, že účelem zvýšení příspěvku je částečná úhrada prokázaných dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Taxativní výčet zvýšených správních nákladů, o které lze zvýšit příspěvek podle ust. § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, je uveden v ust. § 14a odst. 1 písm. a) prováděcí vyhlášky č. 518/2004 Sb. Z povahy těchto nákladů je zřejmé, že tyto zaměstnavateli vznikají bez ohledu na to, kolik zaměstnanců se zdravotním postižením je přítomno na pracovišti. U mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů je naopak počet přítomných zaměstnanců se zdravotním postižením určující. Proto správní orgány nepochybily, pokud postupovaly u obou uplatněných druhů dalších nákladů odlišně.
53. Poukazoval-li v této souvislosti žalobce, že provozní zaměstnance a pracovní asistenty musí zaměstnávat v základním pracovněprávním vztahu a související náklady mu tudíž vznikají bez ohledu na pracovní indispozici zaměstnanců se zdravotním postižením, nutno uvést, že právní úprava pozitivně motivuje zaměstnavatele k poskytování práce osobám se zdravotním postižením, jejím cílem však není plně vynahrazovat všechna myslitelná rizika s takovým zaměstnáváním spojená. Tzv. podnikatelské riziko zůstává v tomto ohledu nedotčeno. Ostatně pravidla poskytování příspěvku a jeho zvýšení žalobce znal předem (nebyla tedy pro něj překvapivá), ve věci nedošlo ke změně výkladu či správní praxe. Interpretace předmětných ustanovení správními orgány je zcela jasně patrná též z pokynů k vyplnění příslušného formuláře.
54. K uvedenému lze dodat, že nástroje pracovního práva umožňují zaměstnavatelům na tato rizika předem reagovat, a to např. možností sjednávání variabilních mzdových podmínek (pevná a pohyblivá složka mzdy) či využíváním institutu konta pracovní doby dle § 86 zákoníku práce.
55. Poukázal-li žalobce v replikách na problematiku výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců (§ 78 odst. 1, 11, 12 zákona o zaměstnanosti a § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb.), nutno v první řadě uvést, že se jednalo o argumentaci uplatněnou opožděně (§ 71 odst. 2, § 72 odst. 1 s. ř. s.). I kdyby k ní však soud mohl přihlédnout, nejednalo by se o argumentaci úspěšnou, a to jednak vzhledem k účelu tohoto výpočtu, jednak k možnosti zákonodárce specifikovat jednotlivé druhy uznatelných dalších nákladů.

V. Závěr a náklady řízení

56. Na základě výše uvedeného soud žaloby proti shora specifikovaným rozhodnutím žalovaného dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl, neboť nejsou důvodné.
57. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl 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 účastníku řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly, protože mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

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 30. července 2018

JUDr. Zuzana Bystřická, v.r.
předsedkyně senátu