



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Alexandra Krysla a soudců Mgr. Miroslavy Kašpírkové a Mgr. Jaroslava Škopka v právní věci **žalobkyně: KRELLA s. r. o.**, IČ 01396412, se sídlem Plzeň, U Velkého rybníka 2219/115, zastoupené Mgr. Janem Rattayem, advokátem, se sídlem Plzeň, Palackého 389/7, proti **žalovanému: Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Opava, Kolářská 451/13, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 28. 2. 2017, čj. 6735/1.30/16-3,

t a k t o :

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

O d ů v o d n ě n í

I. Vymezení věci

Žalobkyně se žalobou domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 28.2.2017, čj. 6735/1.30/16-3 (*dále jen „napadené rozhodnutí“*), kterým bylo částečně změněno, částečně zrušeno a ve zbývajícím potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj (*dále jen „prvostupňový správní orgán“*) ze dne 26.7.2016, čj. 72/6.30/16-20 (*dále jen „prvostupňové rozhodnutí“*), jímž byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání čtyř správních deliktů a byla jí uložena pokuta ve výši 120.000 Kč podle zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (*dále jen „zákon o inspekci práce“*) a povinnost k náhradě nákladů řízení ve výši 1.000 Kč podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (*dále jen „správní řád“*). Žalovaným byla pokuta snížena na 105.000 Kč.

Skutkový základ věci

Prvostupňový správní orgán provedl u žalobkyně ve dnech 22.1.2015 až 4.8.2015 kontrolu. Výsledky kontroly jsou shrnuty v protokolu o kontrole ze dne 21.7.2015, čj. 1086/6.71/15-13 (*dále jen „protokol o kontrole“*).

Pokuta byla žalobkyni uložena za správní delikty týkající se zaměstnání čtyř občanek Thajska: S.H., nar. ..., S.I., nar. ..., P.T., nar. ..., R.W., nar. ..., a to

1) za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (*dále jen „zákon o zaměstnanosti“*) spáchaný tím, že žalobkyně písemně neinformovala nejpozději v den nástupu k výkonu práce příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky o nástupu do zaměstnání všech čtyř jmenovaných.

Žalovaná zrušila výrok ohledně tohoto správního deliktu u dvou jmenovaných a řízení v tom rozsahu zastavila.

2) za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce spáchaný tím, že žalobkyně nesplnila povinnost danou jí § 112 odst. 2, 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (*dále jen „zákoník práce“*) v návaznosti na § 3 nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (*dále jen „nařízení vlády o minimální mzdě“*), když jmenovaným zaměstnankyním vyplácela mzdu nižší než je nejnižší úroveň zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a druhem sjednané práce „masérka“ a neposkytla jim doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářních měsících a příslušnou nejnižší úroveň zaručené měsíční mzdy ve výši uvedené u každé z jmenovaných.

Žalovaná odvolání proti této části prvostupňového výroku zamítla a v této části výrok prvostupňového rozhodnutí potvrdila.

3) za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce spáchaný tím, že žalobkyně nesplnila povinnost danou jí § 141 odst. 1 ve spojení s § 109 odst. 1 zákoníku práce, když nevyplatila ve stanoveném termínu čtyřem jmenovaným zaměstnankyním část mzdy za měsíce ve výroku rozhodnutí vyjmenované.

Žalovaná zrušila u dvou jmenovaných část skutku – výplatu části mzdy za leden 2015 a řízení v tom rozsahu zastavila.

4) za správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce spáchaný tím, že žalobkyně porušila § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, když ve vyjmenovaných obdobích nevedla evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti u jmenovaných zaměstnankyň.

Žalovaná změnila výrok prvostupňového rozhodnutí v této části tím, že doplnila k § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce slova „body 1, 2 a 4“ a zrušila text výroku týkající se evidence další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti u jmenovaných zaměstnankyň a pro tuto část skutku řízení zastavila.

II. Důvody žaloby

A.

Žalobkyně namítala nesprávné skutkové a právní posouzení zařazení čtyř občanek Thajska na pracovní pozici „thajská masérka“ při určení jejich mzdy s tím, že jejich správné zařazení do příslušné skupiny prací pro účely určení nejnižší úrovně zaručené mzdy je stěžejní pro posouzení, zda jim žalobkyně vyplácela mzdu ve správné výši a zda se dopustila správních deliktů podle § 26 odst. 1 písm. b) a c) zákona o inspekci práce.

Žalovaný řadí práci masérky do 2. skupiny prací dle nařízení vlády o minimální mzdě na základě § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě za použití nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách (*dále jen „nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách“*), konkrétně dílu 2.21.21 Zařazení prací do povolání a platových tříd, ve kterém je práce kondičního maséra zařazena do 3. platové třídy. Opomíjí přitom, že podle § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě se určuje nejnižší úroveň zaručené odměny za práci zaměstnancům, kterým je dle zákoníku práce poskytován plat. Dle § 109 odst. 3 zákoníku práce se plat poskytuje pouze zaměstnancům zaměstnavatelů uvedených v tomto ustanovení, přičemž žalobce není žádnou z osob zde vyjmenovaných. Je proto nepochybné, že svým zaměstnancům poskytuje ve smyslu § 109 odst. 2 zákoníku práce mzdu. Dle právního názoru žalobce tak nelze § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě ani nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách na danou věc použít, když upravuje a týká se prací, za které je dle zákoníku práce poskytován plat, a nikoli prací v soukromém sektoru, za které je dle zákoníku práce poskytována mzda.

Dle žalobkyně je třeba při určení nejnižší úrovně zaručené mzdy postupovat podle § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě, dle kterého jsou obecné charakteristiky prací u zaměstnanců, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda, stanoveny v příloze k nařízení vlády o minimální mzdě. Z nařízení vlády o minimální mzdě a jeho přílohy však nevyplývá, že by práce masérky poskytující thajské masáže spadala vzhledem ke složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce do obecné charakteristiky prací ve 2. skupině prací pro účely určení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Tato pracovní pozice není uvedena ani v obecné charakteristice prací zařazených do dalších skupin prací pro účely určení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Žalovaný nerozlišuje různé druhy a formy masáží (relaxačních, terapeutických, rehabilitačních či léčebných) a nezohledňuje ani složitost a namáhavost těchto různých prací, ani nezbytné, resp. potřebné vzdělání. Přitom mezi různými druhy masáží je značný rozdíl v technice a způsobu provádění, namáhavosti práce, možnosti uzpůsobení masáže potřebám klienta, jakož i v potřebném vzdělání. Thajské masáže jsou svojí povahou striktně relaxačními masážemi a nikoli masážemi léčebnými či terapeutickými, u nichž je nezbytné mít určité odborné znalosti nejméně v oboru zdravotnictví a anatomie. Jednotlivé druhy thajských masáží (např. tradiční thajská, olejová, lávovými kameny) mají jasně dané postupy a techniky, přičemž masérka vždy masíruje klienta konkrétním vybraným typem masáže. Průběh masáží je pak naprosto systematický. Masérka nemá možnost volby jiného postupu ani uzpůsobení masáže potřebám klienta. Na straně masérky nedochází k dlouhodobému zatížení některých svalových skupin a už vůbec nedochází k psychickému zatížení. Pro výkon tohoto druhu

práce není zapotřebí žádného zvláštního odborného vzdělání (středoškolského, vyššího odborného ani vysokoškolského). Masérky thajských masáží prochází pouze kurzem (školením), po jehož absolvování obdrží certifikát. Nejedná se však o studium, které by odpovídalo svým charakterem, obsahem či délkou studia studiu středoškolskému, vyššímu odbornému či vysokoškolskému. Jedná se pouze o kurz, ve kterém se uchazeči seznámí s jednotlivými technikami a postupy thajské masáže, který však není garantován žádnou odbornou autoritou a nelze jej tak považovat za potřebné odborné vzdělání, resp. kvalifikační předpoklad k výkonu práce thajské masérky. V této souvislosti bylo pro žalobkyni překvapivé, že žalovaný v případě popisu práce thajské masáže správně k námitce žalobkyně vyslovil, že nelze jako podkladu rozhodnutí použít informace z webových stránek soukromých subjektů zabývajících se masážemi, avšak v případě řešení otázky, zda k výkonu této práce je nezbytné odborné vzdělání, webové stránky jako zdroj relevantních informací připustil. Napadené rozhodnutí je tak nejednoznačné v tom, jaké listiny či zdroje informací mohou být za určité situace podkladem rozhodnutí a jaké jím být nemohou.

Pokud žalovaný opírá své závěry o Národní soustavu povolání, nemůže být tento katalog relevantním podkladem napadeného rozhodnutí, když nebyl proveden jako důkaz a současně není závaznou normou upravující, resp. popisující, jednotlivá povolání, která lze na území České republiky vykonávat. Jedná se toliko o „nástroj státní politiky zaměstnanosti pro zvýšení mobility pracovní síly na základě potřeb trhu práce, které identifikují zaměstnavatele a odborníci z trhu práce, přičemž je vytvářen, doplňován a aktualizován průběžně“ (<http://info.nsp.cz/>). Tento katalog neobsahuje veškeré druhy povolání provozovaných na území České republiky, proto nemůže být relevantním podkladem pro správní uvážení o zařazení určité práce (která zde navíc není přímo specifikovaná) do určité skupiny prací pro účely určení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Zvláště pak za situace, kdy žádné ustanovení nařízení vlády o minimální mzdě použití Národní soustavy povolání nepředpokládá a naopak pro potřeby zařazení určité práce do příslušné skupiny prací pro účely určení nejnižší úrovně zaručené mzdy odkazuje na konkrétní právní normy (přílohu k nařízení vlády o minimální mzdě v případě zaměstnanců, jimž je vyplácena mzda; nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách, v případě zaměstnanců, jimž je vyplácen plat).

Dle žalobkyně práce thajské masérky při znalosti její složitosti, odpovědnosti a namáhavosti spadá do 1. skupiny prací pro určení nejnižší úrovně zaručené mzdy, a to dle § 3 odst. 1 nařízení vlády o minimální mzdě. Žalovaný zásadně pochybil, když při zařazení práce thajské masérky do příslušné skupiny prací pro určení nejnižší úrovně zaručené mzdy vycházel z nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách a dospěl tak k nesprávnému právnímu a skutkovému závěru o zařazení práce thajské masérky do 2. skupiny prací pro účely určení nejnižší úrovně mzdy. Napadené rozhodnutí je tak dle žalobce nezákonné.

Řešení této otázky má zásadní vliv i na zjištění, zda se žalobkyně dopustila správních deliktů podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, kterého se měla dopustit tím, že nevyplatila ve stanoveném termínu mzdy svým zaměstnancům.

Správní orgány obou stupňů překročily své pravomoce, když se zabývaly otázkou platnosti pracovních smluv uzavřených žalobkyní se čtyřmi jmenovanými zaměstnankyněmi, neboť k řešení otázky jejich platnosti jsou příslušné výlučně soudy.

Správní orgány obou stupňů popřely základní principy soukromého práva, zejména princip novace závazků, když konstatují, že pracovní poměr příslušných zaměstnankyň se řídí pracovními smlouvami ze dne 3.9.2013 a nikoli novějšími pracovními smlouvami uzavřenými dne 1.1.2014. Pokud měl prvostupňový správní orgán pochybnosti o platnosti předložených pracovních smluv, měl řízení podle § 64 správního řádu přerušit a vyzvat žalobkyni k vyřešení této předběžné otázky.

Dle žalovaného byly pracovní smlouvy ze dne 1.1.2014 vytvořeny toliko účelově. Liší se však v tom, že v nich nebyla sjednána zkušební doba, v datu uzavření a potažmo v datu nástupu k výkonu práce a ve výši sjednané mzdy. Z toho je zjevné, že se liší právě v podstatných náležitostech, bez nichž by byly neplatné. Ve smyslu § 35 odst. 4 zákoníku práce nelze zkušební dobu dodatečně prodlužovat, její sjednání v novější pracovní smlouvě by tedy bylo protizákonné a de iure neplatné. Pokud v novějších smlouvách nebyla sjednána zkušební doba, lze usuzovat, že jimi byly nahrazeny původní pracovní smlouvy. Žádný právní předpis nezakazuje dohodu mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o snížení mzdy, za předpokladu, že neklesne pod minimální mzdu, resp. zaručenou minimální mzdu. Závěry žalovaného o neplatnosti nových pracovních smluv proto odporují platným právním normám. K prokázání platnosti a pravosti novějších pracovních smluv žalobkyně navrhla provést výslech čtyř jmenovaných zaměstnankyň, které mohly věc vysvětlit. Správní orgány obou stupňů však takový důkaz bez řádného odůvodnění odmítly provést.

Žalovaný porušil procesní ustanovení o vedení řízení, když za podklad napadeného rozhodnutí vzal listiny v anglickém jazyce získané z webových stránek Velvyslanectví Thajského království v České republice www.thaiembassy.cz, konkrétně „vzor pracovní smlouvy“ uzavírané mezi zaměstnavatelem a thajským zaměstnancem a dokument označený „Recruitment of Thai workers“. Z obsahu těchto listin žalovaný, resp. prvostupňový správní orgán, učinil závěr, aniž by opatřil jejich úřední překlad ve smyslu § 16 odst. 2 správního řádu. Žalovaný porovnával obsah údajných „vzorů pracovní smlouvy“ v českém jazyce s obsahem pracovních smluv v anglickém jazyce získaných z webových stránek www.thaiembassy.cz. Pokud žalovaný obhájí neopatření úředního překladu dokumentů v anglickém jazyce do českého jazyka s odkazem na § 16 odst. 1 správního řádu, postrádá takový odkaz logiku, neboť dle tohoto ustanovení se správní řízení vede právě v českém jazyce, potažmo v jazyce slovenském. Výše uvedené listiny do správního spisu založil prvostupňový správní orgán, který proto byl ve smyslu § 16 správního řádu povinen zajistit jejich úřední překlad do českého jazyka. Jestliže úřední překlad listin v anglickém jazyce opatřen nebyl, není možné, aby správní orgány jakkoli zkoumaly či porovnávaly jejich obsah s jinými listinami. Listiny v jiném než úředním jazyce ve smyslu § 16 odst. 1 správního řádu jsou bez úředního překladu ve správním řízení nepoužitelné a jejich provedení jako důkazů je nepřípustné. Závěry žalovaného ohledně obsahu těchto listin, zejména ohledně toho, zda se jedná o pouhý vzor pracovní smlouvy, jímž se zájemci o zaměstnání thajských zaměstnanců nemusí řídit, tak nemohou mít oporu v provedeném dokazování.

C.

Správní orgány obou stupňů porušily procesní práva žalobkyně, když neprovedly žalobkyní navrhované výsledky čtyř jmenovaných zaměstnankyň, jejichž svědecká výpověď byla pro správné skutkové i právní posouzení věci podstatná, když mohla zcela podpořit či zcela vyvrátit tvrzení žalobkyně ohledně uzavření pracovních smluv a jejich platnosti, odměňování těchto zaměstnankyň, poskytování doplatku ke mzdě, o vedení evidence pracovní doby, i o nápomoci žalobkyně při řešení osobních záležitostí těchto zaměstnankyň. O tvrzeních žalobkyně o těchto otázkách přitom žalovaný v napadeném rozhodnutí pochybuje a konstatuje, že je žalobkyně nikterak neprokázala. Fakticky však jejich prokázání žalobkyni znemožnil, když neprovedl navržený důkaz výsledkem dotčených zaměstnankyň, jehož provedení žalobkyně navrhovala v prvostupňovém řízení i v odvolání. Prvostupňový správní orgán i žalovaný k tomu bez jakéhokoli řádného podkladu konstatují, že lze pochybovat o tom, že dotčené zaměstnankyně rozumí českému jazyku, přičemž navíc není kromě jedné znám jejich pobyt. Konstatování žalovaného o neznalosti českého jazyka dotčenými zaměstnankyněmi je zjevné z odůvodnění napadeného rozhodnutí, kde na str. 13 žalovaný při hodnocení žalobkyní předložených důkazů, čestných prohlášení dotčených zaměstnankyň, uvádí: *„Tato prohlášení jsou vyhotovena pouze v českém jazyce a lze pochybovat o tom, že osoby podepsané na těchto prohlášeních si byly vědomy jejich obsahu, když tyto dokumenty jsou vyhotoveny pouze v českém jazyce, a nikoli v jazyce, kterému podepsané osoby rozumí, jak ostatně uvedl i účastník řízení; orgány inspekce práce tak mají za to, že podepsané osoby obsahu prohlášení nerozumí a mají takovéto prohlášení za méně průkazné.“* V této souvislosti se žalobkyně pozastavovala nad tím, že z větší části jsou její tvrzení považována žalovaným za účelová (např. o vedení evidence docházky v elektronické podobě, o pochybení účetního při zadávání mzdy po zákonném zvýšení minimální mzdy), zatímco jiná tvrzení, která by mohla hovořit v neprospěch žalobkyně, považuje žalovaný bez dalšího za pravdivá a průkazná (jazykové znalosti zaměstnankyň). Vystávají zde proto pochybnosti o zákonnosti provádění a hodnocení důkazů v předmětném správním řízení. Přitom pokud by správní orgán provedl výsledek daných zaměstnankyň, mohly být veškeré pochybnosti vyvráceny a věc po skutkové stránce zjištěna bez jakýchkoli pochyb. Pokud žalovaný tvrdí, že výsledek předmětných zaměstnankyň nebylo možné provést, když jejich pobyt nebyl znám, je takové tvrzení nepravdivé a hrubě zkreslené. Jak je zřejmé ze sdělení Policie České republiky, Krajské ředitelství policie Plzeňského kraje, Odboru cizinecké police, byl pobyt předmětných zaměstnankyň na území ČR v průběhu správního řízení znám a jejich výsledku nic nebránilo. Pouze liknavost a neochota prvostupňového správního orgánu provést výsledek těchto zaměstnankyň vedly prakticky k úplnému zmaření možnosti provedení tohoto výsledku. Ani skutečnost, že bylo s cizím státním příslušníkem zahájeno řízení o ukončení pobytu, neznamená, že jej nelze ve správním řízení vyslechnout.

Žalobkyně k prokázání svých tvrzení ohledně vyplácení mezd zaměstnancům navrhoval rovněž výsledek svého účetního. I tento návrh byl zcela svévolně odmítnut, přestože se účetní žalobce mohl vyjádřit ohledně způsobu vyplácení mezd, jejich výše, jako i ohledně případného omylu účetního při změně výše minimální mzdy. Účetní se takto mohl vyjádřit i k okolnostem jeho spolupráce s žalobkyní, zejména pak k tomu, zda a případně jaké kroky

žalobkyně učinila a činí, aby účetnímu zabránila v porušení právních povinností, a tedy zda by se žalobkyně nemohla případně vyvinut z objektivní odpovědnosti.

Správní orgány obou stupňů tak svým postupem porušily procesní práva žalobkyně, když zcela svévolně neprovedly důkazy navržené žalobkyní k prokázání jeho tvrzení a svojí liknavostí jejich provedení prakticky zcela zmařily.

D.

V návaznosti na výše uvedené byla žalobkyně přesvědčena o nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí, když jeho odůvodnění neposkytuje náležitou oporu jeho výroku a zjištění učiněná správními orgány nemají oporu v provedených důkazech a spočívají toliko ve vlastních nepodložených úvahách správních orgánů. Takto např. konstatování žalovaného o ztížení uspokojování základních životních potřeb zaměstnanců a jejich rodin v důsledku údajného porušení ustanovení o nejnížší zaručené mzdě nemá absolutně žádnou oporu v provedeném dokazování. Ve správním řízení nebyl předložen ani proveden žádný důkaz o tom, že by dotčeným zaměstnankyním bylo ztíženo uspokojování základních životních potřeb, natož že by měly rodiny, a že by uspokojování životních potřeb jejich rodin bylo jakkoli ztíženo.

Žalovaný při hodnocení důkazů a zjištění nezohlednil veškeré rozhodné skutečnosti a okolnosti daného případu. Takto žalovaný bere vyjádření paní M.M. (např. o evidenci pracovní doby), která v době kontroly pracovala u žalobkyně jako recepční, za pravdivá a nezpochybnitelná, přičemž opomíjí, že paní M. pracovala u žalobkyně velice krátce a byla teprve v zácviku a seznamovala se se svými povinnostmi, organizací práce a dalšími provozními záležitostmi. Nemohla tak vědět, jaké evidence a jakým způsobem žalobce vede. Navíc nebyla ve správním řízení k věci ani vyslechnuta. Ani toto konstatování tak nemá žádnou oporu ve spisovém materiálu a v provedeném dokazování, a jeví se proto nepřezkoumatelným.

E.

Žalobkyně byla přesvědčena, že se nedopustila správního deliktu dle § 28 odst. 1 zákona o inspekci práce, když ve správním řízení doložila evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce odpracované směny, přičemž i náležitě vysvětlila, proč tato nebyla předložena při kontrole. Závěr žalovaného o účelovosti tvrzení žalobkyně o evidenci pracovní doby pouze v elektronické podobě a o tom, že předložená evidence byla vytvořena účelově, nebyl ve správním řízení dostatečně prokázán a v napadeném rozhodnutí náležitě odůvodněn. K prokázání takového tvrzení nejsou ve správním spise dostatečné důkazy.

F.

Žalobkyně byla přesvědčena, že se nedopustila ani správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, když ze znění § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nelze jednoznačně seznat, v jakých konkrétních případech a na koho, se informační povinnost

vztahuje, zda je v případě jakéhokoli zaměstnávání cizinců povinností každého zaměstnavatele oznámit nástup k výkonu práce Úřadu práce. Předmětné ustanovení lze rovněž vyložit tak, že oznamovací povinnost se vztahuje na zaměstnavatele, který uzavřel se zahraničním zaměstnavatelem smlouvu, na jejímž základě byli cizinci vysláni na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy a nikoli na zaměstnavatele „pouze“ zaměstnávajícího cizince. Dle žalobkyně je § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti fakticky duplicitním k § 88 zákona o zaměstnanosti, dle kterého má zaměstnavatel povinnost oznámit Úřadu práce, že zaměstnanec do práce nenastoupil, nebo že zaměstnání ukončil. Vzhledem k nejednoznačnosti tohoto ustanovení měla žalobkyně pochybnosti, že se na ni povinnost dle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vztahuje. Zvláště pak s přihlédnutím k tomu, že předem žádala Úřad práce ČR o povolení zaměstnávat dotčené zaměstnankyně, přičemž byla dle § 88 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti povinna oznámit jejich nenastoupení do práce. Současně bylo zaměstnání dotčených zaměstnankyň před jejich nástupem k výkonu práce oznámeno Cizinecké policii. Další oznámení Úřadu práce ČR o nástupu jmenovaných zaměstnankyň do práce se jeví jako duplicitní a zbytečné. S ohledem na § 6 odst. 2 a § 8 správního řádu žalobkyně oprávněně a důvodně očekávala, že si správní orgány tuto informaci, v zájmu dobré správy a v souladu se zákonným požadavkem dotčené osoby co nejméně zatěžovat, navzájem předají. Nejednoznačnost zákonného ustanovení nelze klást k tíži žalobkyně. Porušení nejednoznačného ustanovení § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti v daném případě není nikterak škodlivé ani závažné a nedosahuje takové intenzity, aby bylo na místě žalobkyni trestat, když dotčené zaměstnankyně zaměstnávala legálně na základě povolení k zaměstnání a správní orgány ČR o jejich zaměstnání a konkrétním místě pobytu byly vždy řádně informovány. Jednání žalobkyně tak nemohlo naplnit materiální stránku správního deliktu a vykazovat více než zanedbatelnou míru společenské škodlivosti.

G.

Žalobkyně namítala nepřiměřenost uložené pokuty, která může ohrozit její podnikání a mít v konečném důsledku až likvidační charakter. Výše pokuty byla stanovena s ohledem na dosahovaný obrat. Takový postup je však dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu nezákonný (např. rozsudek ze dne 14.8.2014, čj. 10 Ads 140/2014-58). Žalobkyně nemá zájem vyhýbat se důvodné sankci za prokazatelné porušení právních předpisů, je však přesvědčena, že uložená sankce by měla být přiměřená povaze a závažnosti spáchaného správního deliktu, přičemž by měla zohlednit veškeré okolnosti daného případu a osoby, která se správního deliktu dopustila, a současně by neměla být likvidační. Napadeným rozhodnutím uložená pokuta se však ve světle výše uvedených skutečností jeví jako projev excesivního trestání ze strany žalovaného.

III. Vyjádření žalovaného k žalobě

Žalovaný navrhoval s odkazem na odůvodnění prvostupňového a napadeného rozhodnutí zamítnutí žaloby.

Ad A.

Správními orgány obou stupňů byla posuzována práce masérek v souladu s § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě podle přílohy k tomuto nařízení vlády, kde jsou uvedeny příklady prací, nikoliv jejich taxativní výčet. Příloha nemůže obsahovat výčet všech možných prací, které lze reálně vykonávat, proto jsou zde obecné charakteristiky skupin a každá vykonávaná práce je podřaditelná jedné z těchto skupin. Žalovaný vyšel z tvrzení žalobkyně, že masérky nevykonávaly léčebné masáže a toto tvrzení zohlednil odkazem na nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách, díl 2.21.21 (čímž bylo zohledněno i to, jak uváděla žalobkyně, že masérky používaly při masážích různé přístroje), resp. neuvedením odkazu na díl 2.19.05 obsahující popis činnosti maséra provádějícího léčebné masáže (provádění stanovených druhů léčebných masáží), přičemž tato práce spadá do 5. platové třídy, a potažmo do 3. skupiny prací. Podle nařízení vlády o katalogu prací ve veřejných službách nelze práci masérky zařadit do nižší platové třídy než 3., nýbrž pouze do 3. třídy a vyšší, a potažmo ve smyslu § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě do 2. a vyšší skupiny prací. Ani odkaz žalobkyně, kterým znevažuje vzdělání dosažené jejími zaměstnankyněmi, byť tento odkaz je v příkrém rozporu s proklamací žalobkyně o odbornosti jejich zaměstnankyň na veřejně přístupných webových stránkách, nemůže na závěrech orgánů inspekce práce nic změnit. Žalovaný ve svém rozhodnutí odkázal na Národní soustavu povolání, jakožto odborný zdroj informací, ve vztahu k tomu, že při činnosti masérky jsou zatěžovány přinejmenším malé svalové skupiny, když žalobkyně uváděla, že masérky používají různé části těla. Odkazem na Národní soustavu povolání žalovaný podložil skutečnosti obecně známé, že při používání svalů lidského těla při vyvíjení tlaku na cizí těleso (tělo klienta) jsou svalové skupiny lidského těla v určité míře zatěžovány.

Ad B.

Orgány inspekce práce ve svých rozhodnutích platnost předložených smluv neposuzovaly. Prvostupňový správní orgán pouze uvedl, že pracovní smlouvy dvou jmenovaných zaměstnankyň datované dne 1.1. 2014, které žalobkyně předložila spolu s odporem proti příkazu, považuje za účelově vytvořené a účelově doložené a s tímto názorem se ztotožnil i žalovaný. Blíže k této otázce žalovaný odkázal na prvostupňové rozhodnutí (str. 17) a napadené rozhodnutí (str. 11 a 12). Když žalovaný zohlední tvrzení žalobkyně o rozdílnosti smluv, pak jediným rozdílem (kdy případné ujednání o zkušební době v pozdějších smlouvách žalobkyně označila jako neplatné, resp. že nebylo důvodu uvádět informace o zkušební době v nových smlouvách) v nových smlouvách byla výše mzdy (když datum nástupu plyne z pozdějšího data uvedeného u uzavření těchto smluv), k čemuž může žalovaný pouze zopakovat, že žalobkyně tím obcházela mechanismus nastavený Thajským královstvím sloužící k ochraně práv a zájmů thajských pracovníků.

Ad C.

K nemožnosti využít dokumentu Recruitment of Thai workers jako podkladu rozhodnutí žalovaný odkázal na str. 12 napadeného rozhodnutí, kde v tomto žalobkyni přisvědčil.

Ad D.

Prvostupňový správní orgán i žalovaný v odůvodnění svých rozhodnutí dostatečně odůvodnili, proč nebyly provedeny důkazy výsledkem. Žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí (str. 12–13) konstatoval, na základě jakých provedených důkazů má zjištěný stav za dostatečně zjištěný a provedení navrhaných výsledků za nadbytečné.

Ad E.

Ke ztížení uspokojování základních potřeb žalovaný uvedl, orgány inspekce práce primárně konstatovaly, že žalobkyně ztížila svým zaměstnankyním uspokojování jejich základních životních potřeb. Tento následek jednání žalobkyně lze rozvést i s ohledem na základní zásady soukromého práva, tedy i pracovního práva, konkrétně např. zásadu stanovenou v § 3 odst. 2 písm. b) zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Nelze ani odhlédnout od toho, že jednou ze základních funkcí mzdy je její alimentární funkce. Dle žalovaného jsou rozhodnutí orgánů inspekce práce přezkoumatelná, mají oporu ve skutkových zjištěních a provedených důkazech. Skutečnost, že M.M., která vykonávala u žalobkyně práci recepční, zde pracovala velmi krátce a byla teprve v zácviku, žalobkyně v průběhu správního řízení (a to ani v řízení odvolacím) netvrdil. Toto tvrzení uplatňuje až v rámci podané žaloby. Prvostupňové rozhodnutí, konkrétně výrok I. bod 4. (které bylo změněno výrokem VI. a VII. rozhodnutí žalovaného) však nespočívalo pouze na vyjádření této zaměstnankyně, ale mimo jiné na vyjádření zmocněnce žalobkyně Ing. J.K. ze dne 22.1.2015, které bylo zachyceno v záznamu podepsaném uvedenou zaměstnankyní.

F.

Ke spáchání správních deliktů podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce a § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti žalovaný odkázal na odůvodnění prvostupňového rozhodnutí (str. 19) a napadeného rozhodnutí (str. 13–14).

G.

Ke správnímu uvážení orgánů inspekce práce ohledně výše pokuty žalovaný odkázal na odůvodnění prvostupňového rozhodnutí (str. 20–21) a napadeného rozhodnutí (str. 16–18). Závěry žalovaného jsou v souladu s žalobkyní označeným rozsudkem Nejvyššího správního soudu, který zmínil rovněž žalovaný v odůvodnění svého rozhodnutí.

IV. Vyjádření účastníků při jednání soudu

Vyjádření žalobkyně

Zástupce žalobkyně setrval na argumentaci z žaloby. Doplnil, že ze 4 správních deliktů, které jsou žalobkyni kladeny za vinu, lze připustit spáchání jednoho, přičemž žalobkyně zpochybňuje jeho materiální závažnost a související sankci. Jedná se o nahlášení dne nástupu k výkonu práce. Žalobkyně se opakovaně dotazovala úřadu práce, má-li něco nahlášovat a všichni ustanovení § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pochopili tak, že se má nahlášovat, když se vysílají od zahraničního zaměstnavatele do Čech zaměstnanci a nikoliv, když nastupují zaměstnanci, kteří jsou ze zahraničí. Podle správné interpretace tohoto ustanovení

však měla žalobkyně nástup jmenovaných zaměstnankyň nahlásit. Závažnost porušení tohoto ustanovení je třeba posoudit s ohledem na to, že všechny dotčené orgány (cizinecká policie, úřad práce) byly informovány a zákon stanoví povinnost nahlásit, pokud by nenastoupily.

Ohledně dalších správních deliktů zástupce žalobkyně připustil, že je nutno posuzovat tyto podle právních předpisů upravujících mzdu. Namítal, že se ale správní orgány nezabývaly tím, v čem spočívají thajské masáže. Zabývaly se pouze činností masérky a nerozlišovaly, o jakou konkrétní masáž se jedná. Thajské masáže mají různé druhy, např. masáž lávovými kameny je velice jednoduchá systematická činnost. V řízení nebyly provedeny důkazy, které mohly svědčit ve prospěch žalobkyně, některé důkazy byly značně zveličovány, celá řada tvrzení v odůvodnění není ničím podložena. Žalobkyni se nepodařilo najít soudního znalce, který by byl schopen činnost thajské masáže subsumovat pod příslušnou kategorii prací, protože je tak specifická. Dle žalobkyně není k této činnosti zapotřebí žádného formálního vzdělání. Jmenované zaměstnankyně mají základní vzdělání (základní vzdělání v Thajsku a v České republice je úplně o něčem jiném) a kurz v zemi jejich původu, který trvá několik týdnů, kde je naučí tuto činnost. Správní orgány se chovaly jako by to byli čeští zaměstnanci, ale tam to funguje trošičku jinak, co se týče subsumace těch činností pod kategorii, která by byla rozhodná pro mzdu. Nebylo odůvodněno, proč by jimi vykonávané činnosti měly spadat pod kategorii prací označenou správními orgány.

Bylo-li řečeno, že tím, že nebylo zaměstnankyním údajně zapláceno, byly poškozeny jejich rodinné vztahy a narušena výživa jejich rodin, pak se nikdo nezabýval, mají-li rodiny a nebylo zjišťováno, bylo-li jim zapláceno. Došlo k tomu, že ve chvíli, kdy se ze zákona navyšovala minimální mzda, účetní mechanicky vystavil výplatní pásek a nikdo se potom už nezabýval tím, jestli jim byly skutečně ty peníze uhrazeny. Těmto zaměstnankyním byla mzda řádně zaplácena, jak prohlásily v potvrzení, které se podařilo žalobkyni od nich získat, přestože zde už nepracovaly. Byl navrhován jejich výslech, který by prokázal, že jim bylo zapláceno nejen to, co bylo na výplatním pásku, ale byla jim poskytnuta navíc ještě další nefinanční plnění, jako ubytování a podpora v rámci jejich fungování v rámci České republiky (doprovod k lékaři, zajišťování osobních záležitostí, zaplacení letenky z Thajska a zpátky, a to i v průběhu roku, aby se mohly vracet domů). Tím se nikdo nezabýval, a přestože bylo cizinecké policii známo místo jejich pobytu, nebyly vyslechnuty. Prohlášení, které podepsaly, že dostaly mzdu ve výši, kterou měly dostat, bylo bez jakéhokoliv odůvodnění prohlášeno za nedůvěryhodné. Důležitá je i skutečnost, že se jedná o zahraniční pracovnice, a bylo by velice nepraktické, aby si zřizovaly účet u české banky, kde by bylo jasné prokazatelné, kolik bylo zapláceno. Peníze dostávaly v hotovosti, což není zakázáno a nikdo proti tomu neprotestoval. Správní orgán znemožnil prokázat, že byly peníze zaplacené, a celé to postavil na formální záležitosti, kdy účetní udělal chybu a nesprávně vyplnil několik měsíců, protože došlo ke změně minimální mzdy, nesprávně vyplnil výplatní pásku. Zamítnuto bylo i provedení výslechu účetního. Prvostupňový správní orgán si na začátku učinil nějaký závěr a odmítal zabývat se tvrzeními a důkazy, které mu byly předloženy. Tím, že nebylo zkoumáno, zda byla mzda skutečně uhrazena, nebylo prokázáno, že by byl spáchán delikt týkající se doplatku do minimální výše mzdy a že nebyla zaplácena část mzdy.

Ke zjištění, že není vedena evidence pracovní doby, došlo při kontrole, kdy byla přítomna studentka, která tam byla asi druhý den (kontrolori měli k dispozici její pracovní smlouvu), a

otázka, kde se eviduje pracovní doba, směřovala na ni. Ona byla na recepci a předávala klientům ručníky a říkala jim, kde se mají převléci a ke komu mají jít na masáž. Následně byla předložena evidence pracovní doby v elektronické podobě (což je v současné době normální), která byla hodnocena jako neprůkazný materiál.

Původně uzavřené pracovní smlouvy vycházely ze vzorů na webu, jak je požadovalo Thajské království. Nesouvisely s českým právem a byly pro všechny thajské zaměstnance po celém světě, proto je i otázka, zda bylo vůbec možné je aplikovat ve vztahu k ochraně osobních údajů a celé řadě dalších věcí. Tyto smlouvy musely být formálně podepsány, aby dané osoby získaly povolení k výkonu práce. Po nástupu s nimi byly podepsány nové smlouvy, které pravda nebyly příliš dobře naformulované, ale z jejich obsahu, kde je uveden původní zaměstnavatel a pracovník, vyplývá, že došlo k jejich novelaci. Tím, že byla uzavřena nová pracovní smlouva, byla de facto zrušena ta původní a závazek byl nahrazen novým závazkem a byla uvedena správná výše mzdy. Správní orgány překročily svoji pravomoc, když konstatovaly neplatnost takových smluv. Tvrzení, že došlo ke zkrácení práv zaměstnanců, jelikož Thajské království má nějaké standardy na ochranu jeho pracovníků, nelze akceptovat, protože v České republice platí české a evropské právo a to má poněkud jiné standardy na pracovní smlouvy. Nelze proto připustit, že by měly být závazné nějaké vzory smluv vypracované Thajským královstvím, a zpochybňovat to, že byly následně uzavřeny smlouvy podle platného českého práva a evropského práva.

Pokuta ve výši 120.000 Kč snižena na 105.000 Kč je vůči žalobkyni likvidační. Správní orgán vycházel z obratu žalobkyně, ale už se nezamýšlel nad tím, v jakém zisku je žalobkyně (v roce 2014 byla ve ztrátě 22.000, v roce 2015 byl zisk asi 7.000 Kč). Pokud žalobkyně dostane pokutu za první správní delikt, který nemá zásadní materiální dopad, kdy nebylo prokázáno, že by tím byla zkrácena práva zaměstnanců, je pro ni takto vysoká pokuta de facto likvidační. Ve vztahu k účetnictví a fungování společnosti a na základě judikatury zmíněné v žalobě považovala žalobkyně výši pokuty za nezákonnou.

Vyjádření žalovaného

Žalovaný v reakci na vyjádření zástupce žalobkyně zopakovala svoji argumentaci z odůvodnění napadeného rozhodnutí.

V. Posouzení věci krajským soudem

Z čeho soud vycházel

Při přezkoumání napadeného rozhodnutí soud vycházel podle § 75 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (*dále jen „s.ř.s.“*) ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, podle § 75 odst. 2 s.ř.s. přezkoumal napadený výrok rozhodnutí v mezích žalobou včas uplatněných žalobních bodů, neshledal při tom vady podle § 76 odst. 2 s.ř.s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

Žaloba není důvodná.

*Právní hodnocení**Ad A)*

Žalobkyně nesouhlasila se zařazením práce „masérka“ vykonávané jmenovanými u žalobkyně do 2. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, která je přílohou nařízení vlády o minimální mzdě. Shodně jako v odvolání namítala, že z nařízení vlády o minimální mzdě nevyplývá, že by pracovní pozice masérky spadala do obecné charakteristiky 2. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, a že druh práce masérka není uveden v obecné charakteristice 2. skupiny prací ani v charakteristice jiné skupiny prací. Dle žalobkyně zákon ani nařízení vlády o minimální mzdě nestanoví nejnižší úroveň zaručené mzdy masérky. Uvedená argumentace žalobkyně není správná.

Podle § 112 odst. 2 věty první zákoníku práce: *„Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě ... stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen.“*

Podle § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě: *„Jde-li o zaměstnance, kterým je podle zákoníku práce poskytována mzda, jsou obecné charakteristiky skupin prací podle odstavce 1 a příklady prací v těchto skupinách stanoveny v příloze k tomuto nařízení.“*

Příloha nařízení vlády nazvaná Skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy obsahuje Obecné charakteristiky skupin. 1. skupina prací je charakterizována: *„Jednotlivé pracovní úkony stejného druhu s předměty (prvky) tvořící jednoduchý celek konané podle přesného zadání a s přesně vymezenými výstupy a s rámcovými návaznostmi na další procesy. Manipulační práce s jednotlivými předměty, jednoduchými pomůckami a nástroji bez vazeb na další procesy a činnosti včetně prací s případným jednostranným zatížením drobných svalových skupin, v případném vnuceném pracovním rytmu, při mírně zhoršených pracovních podmínkách a s případným rizikem pracovního úrazu.“*

2. skupina prací je charakterizována: *„Stejnorodé práce s rámcovým zadáním a s přesně vymezenými výstupy, s větší možností volby jiného postupu a s rámcovými návaznostmi na další procesy (dále jen "jednoduché odborné práce"). Práce s celky a sestavami několika jednotlivých prvků (předmětů) s logickým (účelovým) uspořádáním s dílčími vazbami na jiné celky (sestavy). Práce předpokládající jednoduché pracovní vztahy. Dlouhodobé a jednostranné zatížení větších svalových skupin. Mírně zvýšené psychické nároky spojené se samostatným řešením skupiny stejnorodých časově ustálených pracovních operací podle daných postupů.“*

Je pravdou, že zákoník práce ani nařízení vlády o minimální mzdě nestanoví, že výkon práce „masérka“ spadá pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy do 2. skupiny prací a že není konkrétně uveden v obecné charakteristice 2. skupiny prací ani v charakteristice jiné skupiny prací. Správní orgány obou stupňů však správně argumentovaly tím, že příloha nemůže obsahovat výčet všech možných prací, které lze reálně vykonávat, proto jsou zde obecné charakteristiky jednotlivých skupin. Ustanovení § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě odkazuje právě na tyto obecné charakteristiky prací uvedené v jeho příloze. Rozlišení

prací podle jejich obecných charakteristik je nutné vzhledem k celé škále činností, které mohou být na základě konkrétních soukromoprávních smluvních ujednání předmětem výkonu práce. Samotný institut nejnižší úrovně zaručené mzdy vyhlášené vládou diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonané práce, se vztahuje na zaměstnance podnikatelské i nepodnikatelské sféry s výjimkou těch zaměstnanců podnikatelské sféry, u nichž jsou mzdy dohodnuty v kolektivní smlouvě.

Prvostupňový správní orgán posuzoval výkon práce „masérka“ jmenovanými zaměstnankyněmi v souladu s § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě a vycházel při tom z popisu této práce žalobkyní, jejíž argumentace se v průběhu správního řízení měnila, jak je zřejmé z odůvodnění prvostupňového rozhodnutí (str. 16). Prvostupňový správní orgán k tomu zcela správně uvedl: *„Provádění masáže je stejnorodou prací s rámcovým zadáním, kdy základní postup masáže a používané metody jsou vždy stejné, s tím, že masérka má možnost volby jiného postupu, tj. uzpůsobit masáž požadavkům konkrétního klienta, což uvádí i sám účastník řízení na svých webových stránkách (např. P.T. uzpůsobuje průběh masáže dle přání, a potřeb klientů). Jedná se o jednoduché odborné práce, kdy sám účastník řízení na svých webových stránkách proklamuje, že všechny jeho masérky vystudovaly prestižní thajské školy vyučující umění thajských masáží a získaly příslušné certifikáty. Zcela zjevně se tedy jedná o jednoduché odborné práce, pro které je vyžadován určitý stupeň vzdělání, odbornosti a zkušenosti, tj. zařazené do 2. skupiny prací, a ne o zcela neodborné, často pomocné práce, definované v 1. skupině prací dle uvedeného nařízení vlády.“*

Není správné tvrzení žalobkyně, že žalovaný nerozlišuje různé druhy a formy masáží (relaxačních, terapeutických, rehabilitačních či léčebných) a nezohledňuje ani složitost a namáhavost těchto různých prací, ani nezbytné, resp. potřebné vzdělání. Žalovaný shodně s prvostupňovým správním orgánem posuzoval zařazení prací „masérka“ vykonávaných jmenovanými u žalobkyně podle § 3 odst. 3 nařízení vlády o minimální mzdě. Z důvodu, co nejbližšího zařazení výkonu práce „masérka“ a vzhledem k argumentaci žalobkyně (obdobně jako nyní v žalobě), že jmenované zaměstnankyně prováděly „thajské masáže“, tedy relaxační masáže za pomoci jednoduchých pomůcek, žalovaný podpůrně argumentoval ustanovením § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě, podle něhož je rozhodováno o nejnižší úrovni odměny za práci v případě zaměstnanců, kterým je podle zákoníku práce poskytován plat. Skupiny prací podle odstavce 1 v případě jejich posuzování podle § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě zahrnují práce zařazené do jednotlivých platových tříd zvláštním právním předpisem, kterým je nařízení vlády č. 222/2010 Sb., o katalogu prací ve veřejných službách a správě (*dále jen „katalog prací“*). Dle katalogu prací, dílu 2.21.21 nazvaném Zařazení prací do povolání a platových tříd, je práce spočívající v neléčebné masáži částí nebo celého těla ručně i s využíváním různých masážních pomůcek, přístrojů a zařízení zařazena do povolání „kondiční masér“ a do 3. platové třídy. Při tom sama žalobkyně popisuje masáže vykonávané jmenovanými zaměstnankyněmi jako neléčebné, u nichž jsou stanoveny postupy podle jednotlivých druhů masáží, od nichž se nelze odchýlit a nelze reagovat na konkrétní potřeby klientů. Dle názoru soudu není tato podpůrná argumentace vyloučena, neboť je v případě žalobkyně posuzováno zařazení práce „masérka“, jejíž výkon podle popisu žalobkyně je blízký popisu uvedenému v katalogu prací. Žalovaný proto nepochybil, když tímto způsobem podpůrně argumentoval.

Žalovaný shrnul postup masáží prováděných jmenovanými zaměstnankyněmi, jak jej popsala žalovaná v podaném odporu, kde uvedla, že se nejedná se o stejnorodou práci s přesně vymezenými výstupy, ale o individuálně prováděnou masáž s ohledem na požadavky konkrétního zákazníka; nejedná se ani o zatížení větších svalových skupin, neboť při thajské masáži masérka využívá svaly celého těla, lokty, chodidla, váhu celého těla a dále i pomůcky, jako jsou bylinné sáčky, lávové kameny či speciální dřevěné pomůcky, a jak jej popsala žalovaná při provádění dokazování dne 24.5.2016, kdy zmocněný zástupce uvedl, že masérky masírují rukama i nohama. Zcela správně pak dospěl k závěru, že uvedený popis prací „masérka“ lze považovat za dostatečný popis práce masérky a současně dostatečný popis, které části těla jsou využívány k výkonu této činnosti, tedy že při činnosti masérky jsou zatěžovány přinejmenším malé svalové skupiny, když žalobkyně uváděla, že masérky používají různé části těla. V té souvislosti žalovaný odkázal na Národní soustavu povolání, což je otevřená a veřejně dostupná internetová databáze informací o povoláních, která se vyskytují na českém trhu práce (viz <http://www.nsp.cz>) vedená Ministerstvem práce a sociálních věcí, které podle § 6 odst. 1 písm. f) zákona o zaměstnanosti zabezpečuje tvorbu a v souladu s vývojem trhu práce aktualizaci Národní soustavy povolání a zveřejňuje ji v elektronické podobě způsobem umožňujícím dálkový přístup. Na její tvorbě a aktualizaci spolupracuje Ministerstvo práce a sociálních věcí se správními úřady a územními samosprávnými celky a bere v úvahu návrhy osob působících na trhu práce. U každého povolání jsou zde popsány pracovní činnosti, pracovní podmínky, zdravotní a kvalifikační požadavky, požadované kompetence. Povolání jsou začleňována do soustavy dle oboru a kvalifikační úrovně. Dle Národní soustavy povolání je při výkonu pracovních činností maséra zátěž malých svalových skupin na druhém či třetím stupni ve skupině prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy. Odkazem na Národní soustavu povolání žalovaný podložil skutečnosti obecně známé, že při používání svalů lidského těla při vyvíjení tlaku na cizí těleso (tělo klienta) jsou svalové skupiny lidského těla v určité míře zatěžovány. Žalovaný proto nepochybil, když i tímto způsobem podpůrně argumentoval k zařazení práce „masérka“ jmenovaných zaměstnankyň do 2. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy.

Soud se shoduje s prvostupňovým správním orgánem v jeho hodnocení zařazení práce „masérka“ vykonávané jmenovanými zaměstnankyněmi u žalobkyně dle obecné charakteristiky vykonávané práce do 2. skupiny prací. Shoduje se i s žalovanou, že s ohledem na výkon práce „masérka“, jak je uveden v pracovních smlouvách a s ohledem na to, co o výkonu této práce uváděla žalobkyně ve správním řízení a v odvolání, je nutno posoudit jako správné zařazení jmenovanými zaměstnankyněmi vykonávaný druh práce „masérka“ jako práce, které, pokud by byly vykonávány v souladu s § 3 odst. 2 nařízení vlády o minimální mzdě, by měly být zařazeny do 3. platové třídy a tedy do 2. skupiny prací, která zahrnuje práce ve 3. a 4. platové třídě. I kdyby soud připustil, že je správné tvrzení žalobkyně, že jmenované zaměstnankyně nepotřebovaly rozsáhlé vzdělání, byť toto tvrzení nekoresponduje s žalobkyní proklamovanými kvalitami jmenovaných na jeho webových stránkách, pak je nutno vzít v úvahu, jak uváděla i sama žalobkyně, že absolvovaly přinejmenším příslušný kurz, tedy mají určitý stupeň vzdělání, odbornosti a zkušeností, což znamená nutnost zařazení do 2. skupiny prací, neboť se nejedná o zcela neodborné, pomocné práce, jak jsou definované v 1. skupině přílohy k nařízení vlády o minimální mzdě.

K námitkám vůči argumentaci Národní soustavou povolání žalovaným soud uvádí, že není rozhodné, že byla posuzována práce vykonávaná thajskými státními občankami, a to způsobem, který si osvojily na základě kurzu absolvovaného v Thajsku, ale podstatné bylo, kterému popisu z české právní úpravy byl popis jimi vykonávané práce nejbližší, aby mohlo být posouzeno, zda je jejich pracovní zařazení dle pracovní smlouvy odpovídajícím způsobem oceněno v souladu se zákoníkem práce a nařízením vlády o minimální mzdě. Pro toto posouzení bylo rozhodující, že práci vykonávaly v České republice, proto její zařazení muselo být hodnoceno podle české právní úpravy, k čemuž také došlo.

Po té, kdy prvostupňový správní orgán dospěl ke správnému závěru, že měly být práce vykonávané jmenovanými zaměstnankyněmi u žalobkyně zařazeny do 2. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, posuzoval, v jaké výši jim byla poskytnuta mzda a zjistil, že žalovaná nesplnila povinnost stanovenou ustanovením § 112 odst. 2 zákoníku práce a § 3 odst. 1 nařízení vlády o minimální mzdě tím, že zaměstnankyním poskytla mzdu nižší než je nejnižší úroveň zaručené mzdy podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce a druhem sjednané práce „masérka“. Výše poskytnuté mzdy neodpovídala zařazení této práce do 2. skupiny prací pro účely stanovení nejnižší úrovně zaručené mzdy, což bylo zjištěno z výplatních pásek předložených žalobkyní.

Podle § 3 odst. 1 nařízení vlády o minimální mzdě: *„Nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací, zařazených do 8 skupin, a činí:*

ve znění do 31.12.2014

Skupina prací	Nejnižší úroveň zaručené mzdy v Kč za hodinu	- v Kč za měsíc
1.	50,60	8 500
2.	55,90	9 400

ve znění do 31.12.2015

1.	55,00	9 200
2.	60,70	10 200.

Dle předložených výplatních pásek činila měsíční zaručená mzda zaměstnankyň:

S.I. a R.W. za měsíce říjen, listopad a prosinec 2014 částku 8.500,- Kč, ačkoliv měla vzhledem k odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce být stanovena ve výši měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy částkou 9.400,- Kč za tyto měsíce. Za tyto měsíce poskytla žalobkyně uvedeným dvěma zaměstnankyním mzdu nižší.

S.H. a P.T. za měsíc leden 2015 částku 10.000,- Kč, ačkoliv měla vzhledem k odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce být stanovena ve výši měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy částkou 10.200,- Kč za měsíc leden 2015. Za tento měsíc poskytla žalobkyně uvedeným dvěma zaměstnankyním mzdu nižší.

Podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce: *„Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat,*

alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši.“

Prvostupňový správní orgán při zjištění výše vyplácené mzdy v daném období vycházel z výplatních pásek jmenovaných zaměstnankyň, které jsou písemným dokladem o vyplácené mzdě a jejích jednotlivých složkách.

Prvostupňový správní orgán hodnotil i další předložené listiny. K předloženým mzdovým listům uvedl, že obsahují údaje odlišné od výplatních pásek, ale i údaje zmatečné (např. mzdový list P. T. za rok 2014), proto tyto doklady posoudil jako účelově vytvořené a při zjištění výše vyplácené mzdy z nich nevycházel. Stejně tak nevycházel z dokladů o převzetí mzdy jednotlivými zaměstnankyněmi v kontrolovaném období, a to proto, že sám zmocněnec žalobkyně při provádění dokazování dne 24.5.2016 uvedl, že tyto doklady vytvořil účelově až při provádění kontroly za tím účelem, aby je mohl kontrolnímu orgánu doložit. Z toho prvostupňový správní orgán dovodil, že byly antidatovány a podepsány zpětně, ne při převzetí mzdy. Údaje v nich nadto neodpovídají údajům obsaženým ve výplatních páskách. Prvostupňový správní orgán zcela správně uzavřel, že nemají vypovídací hodnotu.

Prvostupňový správní orgán tak vycházel toliko z výplatních pásek jmenovaných zaměstnankyň, ze kterých jednoznačně vyplývalo, že jim byla stanovena mzda dle obecné charakteristiky jimi vykonávaných prací zařazených do 1. skupiny. Mzdové listy s obsahem výplatních pásek nekorespondovaly, stejně tak jako doklady o převzetí mzdy, o kterých bylo zástupcem žalobkyně výslovně prohlášeno, že byly vytvořeny účelově pro danou kontrolu. Dle protokolu o kontrole se žalobkyně ke kontrolním závěrům nevyjádřila. Hodnocení důkazů prvostupňovým správním orgánem tak bylo zcela v souladu s § 50 odst. 4 správního řádu, podle něhož: *„Pokud zákon nestanoví, že některý podklad je pro správní orgán závazný, hodnotí správní orgán podklady, zejména důkazy, podle své úvahy; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.“* Výslech jmenovaných zaměstnankyň k této otázce by vzhledem ke zcela zásadnímu důkazu, kterým byly výplatní pásky jmenovaných, byl nadbytečný.

Odpovědnost, v daném případě právnické osoby, za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce je odpovědností objektivní, což znamená, že není vyžadováno zavinění pachatele. Nepřípadá proto v úvahu ani případná nedbalost nevědomá - jakožto nejnižší forma zavinění. Žalobkyně by za předmětný správní delikt neodpovídala pouze tehdy, pokud by prokázala, že vynaložila veškeré úsilí, které po ní bylo možné požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránila, což se však v daném případě nestalo. Žalobkyně se nemůže zbavit odpovědnosti za tento správní delikt ani odkazem na činnost jiného subjektu, účetního, neboť odpovědnou za plnění povinností vyplývajících z příslušných právních předpisů je pouze ona.

Ad B)

I.

Nedůvodnou je námitka, že správní orgány překročily své pravomoce, když se zabývaly otázkou platnosti pracovních smluv uzavřených žalobkyní se jmenovanými zaměstnankyněmi.

Žalobkyně v rámci kontroly předložila k výzvě ze dne 5.2.2015, čj. 1086/6.71/15-1, dne 23.2.2015 pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnankyněmi S.H. (dne 3.9.2013, dne 1.1.2015), P.T. (dne 3.9.2013, dne 1.1.2015), S.I. (dne 6.3.2014 a dne 6.10.2014), R.W. (dne 8.5.2014 a dne 8.10.2014).

Podle těchto pracovních smluv nastoupily zaměstnankyně S.H. a P.T. k výkonu práce dne 1.11.2013 na dobu určitou do 1.11.2014. Soud se shoduje s prvostupňovým správním orgánem, že tím, že i po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru pokračovaly obě jmenované s vědomím zaměstnavatele v konání prací a měly vydaná platná povolení k zaměstnání, změnil se jejich pracovní poměr od 2.11.2014 na pracovní poměr na dobu neurčitou.

Žalobkyně však předložila spolu s odporem proti příkazu vydanému po provedení kontroly pracovní smlouvy S.H. a P.T. datové dne 1.1.2014. Tyto pracovní smlouvy však nepředložila již v rámci kontroly k výše uvedené výzvě a po dobu kontroly netvrdila nic o jejich existenci. Po doručení protokolu o kontrole nepodala proti kontrolnímu zjištění ohledně dvou jmenovaných zaměstnankyň námitky. Až ve správním řízení tvrdila, že omylem neposkytla kontrolnímu orgánu správné pracovní smlouvy a že v rámci kontroly doložené pracovní smlouvy těchto dvou zaměstnankyň již byly neplatné. Ve správním řízení rovněž tvrdila, že po ní bylo v souvislosti se zaměstnáváním thajských masérek a opatrováním potřebných dokladů a potvrzení opakovaně správními úřady či thajskou ambasádou vyžadováno, aby předložila návrh pracovních smluv příslušných osob či aby s nimi uzavřela pracovní smlouvu, jejíž znění bylo dáno přímo thajskou ambasádou a ona sama jej nemohla ovlivnit, proto následně uzavřela se jmenovanými pracovní smlouvy nové.

Nebylo pochybením prvostupňového správního orgánu, když toto tvrzení žalobkyně ve správním řízení ověřoval. Možnost ověření se naskýkala toliko z webových stránek Velvyslanectví Thajského království v České republice (www.thaiembassy.cz). Zde je dostupný vzor pracovní smlouvy uzavírané mezi zaměstnavatelem a thajským zaměstnancem, a to jak v anglickém tak v českém jazyce. Tam uvedený vzor pracovní smlouvy prvostupňový správní orgán zcela správně hodnotil jako vzor, jehož je možné v konkrétním případě použít, a nikoli jako závazný vzor, kdy by bez respektování jeho obsahu nebylo možné s thajskými státními příslušníky uzavřít pracovní smlouvu o jiném obsahu. Správně dovodil, že se nejedná o závazné znění pracovní smlouvy, kterou by zaměstnavatel se svým zaměstnancem, občanem Thajského království, musel na základě požadavků Velvyslanectví Thajského království uzavřít. Nedůvodnou je v té souvislosti námitka žalobkyně o porušení procesních práv, když dle žalobkyně prvostupňový správní orgán vycházel ze vzoru pracovní smlouvy uveřejněné v anglickém jazyce, aniž by si opatřil úředně ověřený překlad do českého jazyka. Nedůvodnou je jednak proto, že vzor pracovní smlouvy je na uvedených stránkách k dispozici i v českém jazyce, jednak proto, že prvostupňový správní orgán si touto cestou toliko ověřoval, zda je důvodné tvrzení žalobkyně, že byla nucena uzavřít pracovní smlouvy se jmenovanými dle závazného vzoru pracovní smlouvy, jak bylo vyžadováno Thajským

královstvím. Prvostupňový správní orgán dospěl ke správnému závěru, že tam uvedený formulář pracovní smlouvy je pouze vzorem pracovní smlouvy a žalobkyně nebyla povinna uzavřít se svými zaměstnankyněmi, masérkami, pracovní smlouvu, jejíž obsah by se zcela shodoval s tam uvedeným vzorem. Logickým závěrem prvostupňového správního orgánu proto bylo, že nebyl důvod pro to, aby žalobkyně následně po uzavření prvních pracovních smluv uzavírala se jmenovanými zaměstnankyněmi následně jiné pracovní smlouvy dle tvrzení žalobkyně s jiným zněním, resp. změnou podstatných náležitostí.

Neobstojí rovněž argumentace žalobkyně, že bylo před zaměstnáním jmenovaných požadováno po žalobkyni uzavření návrhů pracovních smluv s těmito zaměstnankyněmi a že tyto „návrhy“ byly k prvotní výzvě doloženy kontrolnímu orgánu. Prvostupňový správní orgán vycházel z tiskopisu žádosti o povolení k zaměstnání jmenovaných, podle něhož je povinnou přílohou vyjádření tuzemského zaměstnavatele, že cizince zaměstná, nikoliv návrh pracovní smlouvy. Pokud však měla žalobkyně již podepsány jmenovanými pracovní smlouvy, které následně předložila při kontrole, mohla tyto předložit spolu s žádostí o povolení zaměstnání. Prvostupňový správní orgán proto správně konstatoval, že žalobkyně kontrolnímu orgánu předložila řádně podepsané pracovní smlouvy, tedy pracovní smlouvy řádně uzavřené, nikoli jen jejich návrhy. Z obsahu kontrolního protokolu a následně správního řízení je zřejmé, že žalobkyně v průběhu kontroly i v průběhu správního řízení účelově měnila svá tvrzení o tom, která z předložených pracovních smluv je platná a která je toliko návrhem pracovní smlouvy. Soud se shoduje s prvostupňovým správním orgánem, že v rámci kontroly byly k prvotní výzvě předloženy žalobkyní ohledně všech čtyř jmenovaných zaměstnankyň platné, řádně podepsané pracovní smlouvy.

Soud proto dospěl k závěru, že prvostupňový správní orgán zcela důvodně považoval pracovní smlouvy P. T. a S. T., datové dne 1.1.2014, za účelově vytvořené a účelově doložené.

Žalovaný k tomu v odůvodnění napadeného rozhodnutí správně konstatoval: „*Jediná podstatná skutečnost, ve které se pracovní smlouvy pozdějšího data odlišovaly, byla výše uvedené mzdy, která byla v pracovních smlouvách ze dne 1.1.2014 sjednána ve výši 8 500 Kč. Odvolací orgán tak po porovnání těchto smluv neshledal, že by obsah pozdějších smluv doznal ve srovnání s dřívějšími smlouvami podstatných změn, resp. že by z prvních smluv byly vypuštěny některé informace, které by, jak účastník řízení podotýkal, snad mohla thajská ambasáda vyžadovat, a které by mohly být účastníkem řízení či českým právním řádem obtížně akceptovatelné; k tomuto nutno podotknout, že později doložené smlouvy ve srovnání s předchozími smlouvami nelze považovat za smlouvy, které by více vyhovovaly českému právnímu řádu s ohledem na to, že v těchto pozdějších smlouvách ze dne 1.1.2014 byla mzda sjednána ve výši 8 500 Kč, kterážto nedosahovala výše zaručené mzdy v té době stanovené (tj. 9 200 Kč). Sjednáním nižší výše mzdy v pozdějších pracovních smlouvách (po příjezdu thajských zaměstnankyň do České republiky), by pak účastník řízení pouze obcházel mechanismus nastavený Thajským královstvím sloužící k ochraně práv a zájmů thajských pracovníků, když Thajské království vyžaduje seznámení s obsahem pracovní smlouvy thajskou ambasádou.*“

Z uvedených důvodů žalovaný neuvěřil tvrzení žalobkyně o řádném uzavření pracovních smluv ze dne 1.1.2014 a potažmo ani tomu, že na uzavření těchto smluv byl se jmenovanými zaměstnankyněmi dohodnut. Shodně s žalovaným soud konstatuje, že jediným rozdílem mezi původními a nově uzavřenými pracovními smlouvami (kromě zkušební doby a data nástupu podle data uzavření nových smluv) byla výše mzdy. Lze mít proto důvodně za to, že jejich uzavřením žalobkyně obcházela mechanismus nastavený Thajským královstvím sloužící k ochraně práv a zájmů thajských pracovníků. Závěr prvostupňového správního orgánu a žalovaného o účelově vytvořených nových pracovních smlouvách je proto správný. Správní orgány neposuzovaly platnost těchto nových pracovních smluv, ale toliko řádně odůvodnily, proč je považují za účelově vytvořené a účelově předložené.

2.

Žalobkyni bylo dále kladeno za vinu spáchání správního deliktu podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, podle něhož: „*Právnícká osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku.*“

Spáchání tohoto správního deliktu měl prvostupňový správní orgán za prokázané z pracovních smluv uzavřených se S.H. dne 3.9.2013, P.T. dne 3.9.2013, S.I. dne 6.3.2014 a dne 6.10.2014, R.W. dne 8.5.2014 a dne 8.10.2014, a z výplatních pásek uvedených zaměstnankyň za období od 1.10.2014 do 31.1.2015 předložených žalobkyní po první výzvě v rámci kontroly.

Žalobkyně k tomuto správnímu deliktu tvrdila, že zaměstnankyním S.I. a R.W. byly v měsíci lednu 2015 vyplaceny mzdy ve výši 13 000,- Kč, když došlo ke změně jejich pracovních smluv z důvodu nárůstu minimální mzdy a účetní nezaktualizoval novou částku mzdy uvedenou na výplatních páskách za měsíc leden 2015. Se zaměstnankyněmi S.H. a P.T. byly dne 1.1.2014 uzavřeny pracovní smlouvy na dobu určitou od 2.1.2014 do 31.12.2014 se sjednanou mzdou 8.500,- Kč, které omylem nebyly předloženy kontrolnímu orgánu při provádění kontroly. Zaměstnankyním S.H. a P.T. byly v měsíci lednu 2015 vyplaceny mzdy ve výši 10 000,- Kč, když došlo ke změně jejich pracovních smluv z důvodu nárůstu minimální mzdy a účetní nezaktualizoval novou částku mzdy uvedenou na výplatních páskách za měsíc leden 2015.

Současně žalobkyně tvrdila, že u všech jmenovaných zaměstnankyň došlo ke změně pracovních smluv z důvodu nárůstu výše minimální mzdy. Neuvedla, kdy k této změně mělo dojít a prvostupňový správní orgán dovodil, že „*od 1.1.2015, když dále účastník řízení hovoří o tom, že v měsíci lednu 2015 účetní nezaktualizoval částku mzdy uvedenou na výplatních páskách a když právě k 1.1.2015 došlo k navýšení částky minimální mzdy*“. K tomu prvostupňový správní orgán znovu připomenul výzvu ze dne 5.2.2015, kterou byla žalobkyně vyzvána, aby předložila mimo jiné doklady o pracovněprávním vztahu jmenovaných zaměstnankyň za období od 1.10.2014 do 31.1.2015, včetně dodatků a dohod o změně s tím, že: „*Pokud tedy mělo s účinností od 1.1.2015 dojít ke změnám pracovních smluv zaměstnanců účastníka řízení - masérek, byl opět účastník řízení povinen na základě této výzvy doložit kontrolnímu orgánu doklad o změně pracovněprávního vztahu. Nic takového neučinil, stejně tak ani po doručení protokolu o kontrole ... nepodal proti zjištěnému nedostatku námitky a o*

popsaných změnách pracovních smluv ničeho netvrdil. “ Na základě uvedeného prvostupňový správní orgán posoudil tvrzení žalobkyně o změně pracovních smluv zaměstnanců - masérek od 1.1.2015 jako účelové a ničím nepodložené, a tento svůj závěr opřel o skutečnost, že žalovaná spolu s odporem proti příkazu ani po té ve správním řízení tvrzené změny pracovních smluv nedoložila. Uvedenou argumentaci prvostupňového správního orgánu soud po té, kdy si ji ověřil z obsahu správního spisu, považuje za logickou a správnou.

Na základě uvedeného prvostupňový správní orgán neuvěřil ani tvrzení žalobkyně, že došlo k pochybení na straně účetního, který u všech čtyř zaměstnankyň nesprávně vyhotovil výplatní pásky za měsíc leden 2015. Na základě pracovních smluv a výplatních pásek předložených žalobkyní při kontrole, prvostupňový správní orgán posoudil tuto argumentaci žalobkyně jako účelovou, když, jak již bylo popsáno výše, dospěl k závěru, že ke změnám pracovních smluv zaměstnankyň od 1.1.2015 vůbec nedošlo. Nemohlo proto dojít ani k zmiňovanému pochybení účetního. Soud se ztotožnil s prvostupňovým správním orgánem, že nelze věřit tvrzení žalobkyně, že za měsíc leden 2015 byla zaměstnankyním S.I. a R.W. vyplacena mzda ve výši 13 000,- Kč a zaměstnankyním S.H. a P.T. ve výši 10 000,- Kč. Prokázání tohoto tvrzení prvostupňový správní orgán neuvěřil ani přes to, že žalobkyně předložila čestná prohlášení uvedených zaměstnankyň o tom, že jim mzda byla vyplacena ve výši uváděné žalobkyní. K těm prvostupňový správní orgán nepřihlédl s odůvodněním, že sama žalobkyně uvedla, že jmenované zaměstnankyně nemluví ani nerozumí česky, neumí ani latinku, proto není možné, aby tato prohlášení sepsaly nebo podepsaly s tím, že rozumí jejich obsahu.

V odvolání žalobkyně uváděla, že k prokázání řádného vyplácení mzdy doložila mzdové listy a potvrzení o převzetí hotovosti podepsané jmenovanými zaměstnankyněmi a že v potvrzeních o převzetí je uvedena čistá mzda.

Žalovaný k této argumentaci správně uváděl, že mzda ve výši 8 500 Kč byla mzdou hrubou, jak prokazuje mzdový list (dle něhož i výše zákonného pojistného se odvíjela od mzdy ve výši 8 500 Kč hrubého) a výplatní pásky. Zmocněný zástupce žalobkyně dne 24.5.2016 uvedl, že doklady o vyplácení mzdy vytvořil, jelikož to po něm prvostupňový správní orgán chtěl. Uvedl, že na tato potvrzení přepisoval částky z výplatních pásek a přepsal je omylem nesprávně. Žalovaný proto správně dovodil, pokud informace do potvrzení o převzetí opisoval právě z výplatních pásek, jakožto podkladu pro vytvoření těchto potvrzení, nelze ani z těchto potvrzení o převzetí učinit závěr, že se jednalo o čistou mzdu ve výši 8 500 Kč. Žalovaný se proto ztotožnil se závěrem prvostupňového správního orgánu ohledně čestných prohlášení, neboť s obsahem těchto prohlášení nekoresponduje žádný jiný důkaz, nadto se tato prohlášení týkala pouze období jednoho měsíce. Přehlédnout se rovněž nedalo, že žalobkyně předložila potvrzení o převzetí mzdy ve výši 8 500 Kč podepsané jmenovanými zaměstnankyněmi a později předložila čestná prohlášení, též jimi podepsaná, že jim bylo vyplaceno ve skutečnosti více, tj. 10 000 Kč, resp. 13 000 Kč, to znamená, že si tyto dokumenty navzájem naprosto odporují. Již tato zjištění, svědčí o neprůkaznosti předložených čestných prohlášení. Pokud prvostupňový správní orgán i žalovaný nad rámec uvedeného argumentovali také tím, že jsou čestná prohlášení v českém jazyce, kterému, jak se vyjádřila žalobkyně, jmenované zaměstnankyně nerozumí, lze skutečně důvodně usuzovat, že jmenované zaměstnankyně podepsaly tato čestná prohlášení, aniž by znaly jejich obsah. Uvedl-li žalovaný, že „*orgány inspekce práce tak mají za to, že podepsané osoby obsahu prohlášení nerozumí a mají*

takovéto prohlášení za méně průkazné“, pak toto jeho posouzení uvedených důkazů jen doplňuje skutkový stav zjištěný z předložených listin a z vyjádření žalobkyně. Skutečnost, že byla čestná prohlášení sepsána v českém jazyce není sama o sobě jediným důkazem, na jehož hodnocení by stálo zjištění skutečného stavu věci, pokud jde o výplatu jmenovaných zaměstnankyň v měsíci lednu 2015.

Ad C)

Ve správním řízení nebyla porušena procesní práva žalobkyně, když nebyli k důkazu vyslechnuti svědci navrhovaní žalobkyní. Žalobkyně v žalobě tvrdí, že svědecká výpověď jejích zaměstnankyň byla pro správné skutkové i právní posouzení věci podstatná, když mohla zcela podpořit či zcela vyvrátit tvrzení žalobkyně ohledně uzavření pracovních smluv a jejich platnosti, odměňování těchto zaměstnankyň, poskytování doplatku ke mzdě, o vedení evidence pracovní doby, i o nápomoci žalobkyně při řešení osobních záležitostí těchto zaměstnankyň. Toto tvrzení není správné z následujících důvodů.

Správní řízení bylo zahájeno z moci úřední a prvostupňový správní orgán opatřoval podklady pro vydání rozhodnutí (§ 50 správního řádu) v souladu se zásadou vyšetřovací a shromáždil podklady potřebné ke zjištění stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti (§ 3 správního řádu).

Podle § 52 správního řádu: „Účastníci jsou povinni označit důkazy na podporu svých tvrzení. Správní orgán není návrhy účastníků vázán, vždy však provede důkazy, které jsou potřebné ke zjištění stavu věci.“ Pokud má správní orgán za to, že byl dostatečně zjištěn stav věci, není jeho povinností provést další účastníkem řízení navrhované důkazy. V takovém případě však musí v odůvodnění rozhodnutí zdůvodnit, proč navrhovaný důkaz neprovedl. Správní orgán je oprávněn, ale i povinen odpovědně vážit, které důkazy je třeba provést, zda je potřebné stav dokazování doplnit a posuzovat důvodnost návrhů stran na doplnění dokazování. (Obdobně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13.11.2009, čj. 5 As 29/2009–48, dostupný na www.nsoud.cz).

Prvostupňový správní orgán neprovedl žalobkyní navrhovaný výsledek zaměstnankyň žalobkyně, účetního žalobkyně a zaměstnance Velvyslanectví Thajského království s tím, že „*má skutkový stav za dostatečně prokázaný z provedených, především listinných důkazů, které účastník řízení řádně předložil již v průběhu kontroly, popř. ve správním řízení. Tyto důkazy doložil účastník řízení na základě řádných výzev kontrolního orgánu a proti kontrolním zjištěním z nich učiněným se nijak nebránil, tj. nepodal proti nim námitky. Výsledky svědků S.H., S.I., R.W. by dle správního orgánu pro účely správního řízení nebyly nijak přínosné, když dle účastníka řízení měly tyto potvrdit, že jim účastníkem řízení bylo vyplaceno vše, co mělo. Jednotliví zaměstnanci by si zřejmě stěželi se značným časovým odstupem od kontrolovaného období dokázali vzpomenout, jaká mzda jim byla v kterém měsíci vyplacena. Pobyt některých z těchto svědků v ČR navíc není znám nebo je s nimi zahájeno správní řízení o ukončení pobytu. Výsledek zaměstnance Velvyslanectví Thajského království je v dané věci dle správního orgánu nadbytečný, když správní orgán nepovažuje pro meritum věci za rozhodující a potřebné zjišťovat detailním způsobem proces získání povolení k vycestování občana Thajského království za účelem zaměstnání v zahraničí, během kterého účastník řízení*

mimo jiné předkládá Velvyslanectví Thajského království pracovní smlouvu uzavřenou s tímto občanem. Výslech účetního účastníka řízení považuje správní orgán opět za nadbytečný, když jak již výše vysvětlil, nepovažuje za pravdivé tvrzení účastníka řízení, že došlo ke změně pracovních smluv jeho zaměstnanců - masérek s účinností od 1.1.2015. Není proto pro účely správního řízení potřebné dále prokazovat, že se měl účetní v důsledku této změny pracovních smluv dopustit nesprávného vystavení výplatních pásek. Účastník řízení nadto ani na výzvu správního orgánu nesdělil identitu svého účetního.“

Žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí shledal, že prvostupňový správní orgán řádně odůvodnil, jak se vypořádal s návrhy a námitkami žalobkyně a s jeho vyjádřením k podkladům rozhodnutí. Na základě skutkového stavu, jak je popsán v prvostupňovém rozhodnutí, rovněž žalovaný považoval navrhovaný výslech tří zaměstnankyň žalobkyně za nadbytečný, neboť skutkový stav byl zjištěn bez důvodných pochybností. K pobytu tří zaměstnankyň žalobkyně navrhovaných k výslechu žalovaný uvedl, že se dle sdělení Policie České republiky týkal neznámý pobyt pouze dvou, neboť u jedné byl znám, u druhé od 11.4. 2016 neznám a u třetí bylo zahájeno řízení o ukončení pobytu. Žalovaný proto souhlasil s prvostupňovým správním orgánem, že pobyt tří zaměstnankyň nebyl znám, kromě jedné výjimky. K tomu soud uvádí, že skutečnost, že nebyl proveden výslech těchto zaměstnankyň žalované, se neodvíjela od jejich pobytu, ale prvostupňový správní orgány řádně zdůvodnil, proč jejich výslech neprovedl, a žalovaný se s tímto závěrem ztotožnil.

Podle § 52 správního řádu nebyly správní orgány návrhy žalobkyně na provedení důkazů vázány, jejich povinností však bylo provést důkazy potřebné ke zjištění stavu věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Hodnocení důkazů pak bylo čistě věcí správních orgánů. Hodnocení důkazů je ovládáno zásadou volného hodnocení důkazů. Kritériem této zásady jsou principy logiky a náležitý popis způsobu hodnocení důkazů v odůvodnění správního rozhodnutí. Oba tyto požadavky prvostupňové rozhodnutí a žalobou napadené rozhodnutí splňují. V odůvodnění prvostupňového rozhodnutí, resp. napadeného rozhodnutí, jsou správně posouzeny rozhodující skutečnosti, z nichž oba správní orgány vycházely, jsou zde přehledně a srozumitelně uvedena skutková zjištění, která z provedených důkazů vyplývají. Správní orgány proto nepochybily, když ve správním řízení nevyslechly jmenované zaměstnankyň žalobkyně, případně účetního žalobkyně. Soud proto nemá z tohoto důvodu pochybnosti o zákonnosti napadeného rozhodnutí.

Ad D)

V návaznosti na výše uvedené žalobkyně namítala nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, když jeho odůvodnění neposkytuje náležitou oporu jeho výroku a zjištění učiněná správními orgány nemají oporu v provedených důkazech a spočívají toliko ve vlastních nepodložených úvahách správních orgánů. Námitka není důvodná.

K námitce nepřezkoumatelnosti soud uvádí, že napadené rozhodnutí odpovídá požadavkům přezkoumatelného správního rozhodnutí formulovaným v rozsáhlé judikatuře Nejvyššího správního soudu k pojmu nepřezkoumatelnosti (např. viz rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 – 75, publ. pod č. 133/2004 Sb. NSS, ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005 - 44, publ. pod č. 689/2005 Sb. NSS, ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As

5/2003 - 52, ze dne 16. 12. 2008, č. j. 1 Ao 3/2008 - 136, publ. pod č. 1795/2009 Sb. NSS, dostupné na www.nssoud.cz).

Prvostupňový správní orgán i žalovaný, jejichž rozhodnutí soud posuzoval jako jeden celek, v odůvodnění svých rozhodnutí uvedli racionální a logické úvahy, v jejichž rámci posuzovali zjištěný skutkový stav. Žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí posoudil závěry učiněné prvostupňovým správním orgánem a své závěry vyjádřil jednak ve výroku napadeného rozhodnutí, jímž částečně změnil výrok prvostupňového rozhodnutí, jednak v odůvodnění napadeného rozhodnutí. Z odůvodnění prvostupňového rozhodnutí i napadeného rozhodnutí je seznatelné, jak je výše uvedeno, o jaké skutkové okolnosti se v předmětné věci jedná, jaké byly ke zjištěnému skutkovému stavu provedeny důkazy a jak byly hodnoceny, proč nebylo v daném správním řízení přistoupeno k žalobkyní navrhovaným výsledkům svědků, a jak byly rozhodné skutkové okolnosti právně hodnoceny. Prvostupňové rozhodnutí ani napadené rozhodnutí proto nejsou nepřezkoumatelná.

Nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí nelze spatřovat, jak to činí žalobkyně, v „konstatování žalovaného o ztížení uspokojování základních životních potřeb zaměstnanců a jejich rodin v důsledku údajného porušení ustanovení o nejnižší zaručené mzdě nemá absolutně žádnou oporu v provedeném dokazování. Ve správním řízení nebyl předložen ani proveden žádný důkaz o tom, že by dotčeným zaměstnankyním bylo ztíženo uspokojování základních životních potřeb, natož že by měly rodiny, a že by uspokojování životních potřeb jejich rodin bylo jakkoli ztíženo.“ Nelze ji spatřovat ani v tom, že „žalovaný bere vyjádření paní M.M. (např. o evidenci pracovní doby), která v době kontroly pracovala u žalobkyně jako recepční, za pravdivá a nezpochybnitelná, přičemž opomíjí, že paní M. pracovala u žalobkyně velice krátce a byla teprve v zácviku a seznamovala se se svými povinnostmi, organizací práce a dalšími provozními záležitostmi. Nemohla tak vědět, jaké evidence a jakým způsobem žalobce vede. Navíc nebyla ve správním řízení k věci ani vyslechnuta. Ani toto konstatování tak nemá žádnou oporu ve spisovém materiálu a v provedeném dokazování, a jeví se proto nepřezkoumatelným.“

Správními orgány bylo konstatováno, že žalobkyně ztížila svým zaměstnankyním uspokojování jejich základních životních potřeb v souvislosti s tím, že jim nebyla vyplacena mzda, která jim podle právních předpisů v té době účinných vyplacena být měla (pracovní zařazení, minimální mzda), což bylo hlavním důvodem, proč bylo v případě žalobkyně konstatováno spáchání ve výroku napadeného rozhodnutí uvedených správních deliktů. Uvedené konstatování však nemá nic společného se skutkovými zjištěními, na jejich základě bylo v daném správním řízení o vině žalobkyně rozhodováno.

Skutečnost, že M.M., která vykonávala u žalobkyně práci recepční, zde pracovala velmi krátce a byla teprve v zácviku, žalobkyně v průběhu správního řízení (a to ani v řízení odvolacím) netvrdila. Toto tvrzení uplatňuje až v rámci podané žaloby, jak správně uvádí žalovaný ve vyjádření k žalobě. Rozhodnutí prvostupňového správního orgánu, které bylo změněno žalovaným (evidence pracovní doby) nespočívalo pouze na vyjádření této zaměstnankyně, ale mimo jiné i na vyjádření zmocněnce žalobkyně ze dne 22.1.2015.

Ad E)

Podle § 28 odst. 1 písm. l): „*Právník osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovní doby tím, že nevede evidenci pracovní doby, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.*“ Zvláštním právním předpisem je zákoník práce. Podle § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce: „*Zaměstnavatel je povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované 1. směny [§ 78 odst. 1 písm. c)], 2. práce přesčas [§ 78 odst. 1 písm. i) a § 93], 3. další dohodnuté práce přesčas (§ 93a), 4. noční práce (§ 94), 5. doby v době pracovní pohotovosti (§ 95 odst. 2).*“

Zmocněnec žalobkyně Ing. J.K. v den zahájení kontroly dne 22.1.2015 uvedl, že se evidence docházky masérek nevede, jak je uvedeno v záznamu o kontrole podepsaném jak dvěma inspektory kontrolního orgánu, tak zaměstnankyní žalobkyně M.M. toho dne přítomnou na pracovišti žalobkyně. Při dokazování prováděném mimo jednání dne 9.2.2016 zmocněnec žalobkyně uvedl, že neřekl, že evidenci pracovní doby zaměstnanců žalobkyně nevede, ale že ji vede v elektronické podobě. Následně žalobkyně předložila dne 23.2.2015 evidenci docházky všech čtyř jmenovaných zaměstnankyň za období od 1.10.2014 do 31.1.2015. Údaje v ní obsažené však jsou, jak uvedl prvostupňový správní orgán, nesmyslné a nekorespondují s předloženými výplatními páskami uvedených zaměstnankyň za dané období. Konkrétně nesouhlasí údaje uvedené u S.H. v měsíci říjnu 2014 a listopadu 2014 a u P.T. v měsíci říjnu 2014, listopadu 2014 a prosinci 2014. Prvostupňový správní orgán proto posoudil tvrzení žalobkyně, že se evidence docházky nevede v listinné podobě, ale v elektronické podobě, za účelové a nepravdivé. Proto také předloženou evidenci docházky považoval za nepravdivou a účelově vytvořenou. Na základě uvedeného dospěl prvostupňový správní orgán k závěru, že žalobkyně spáchala správní delikt podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce, když v období od 1.10.2014 do 31.1.2015 nevedla evidenci pracovní doby s vyznačením začátku a konce odpracované směny, práce přesčas, další dohodnuté práce přesčas, noční práce a doby v době pracovní pohotovosti u čtyř jmenovaných zaměstnankyň, jak jí ukládá § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

Žalovaný se ztotožnil s prvostupňovým správním orgánem a doplnil, že obsah předložené docházky není v souladu nejen s výplatními páskami, ale i předloženými mzdovými listy, když i zmocněný zástupce žalobkyně uvedl, že údaje na potvrzení o vyplacení mzdy opsál z výplatních pásek, proto neměl žalovaný o autenticitě výplatních pásek pochybnosti. Konkrétně pak zmínil, že S.H. v měsíci říjnu 2014 a listopadu 2014 a P.T. v měsíci říjnu 2014, listopadu 2014 a prosinci 2014 dle předložených mzdových listů a výplatních pásek v těchto měsících pracovaly, avšak v docházce nejsou vedeny. Zmínil nesrovnalosti v docházce za měsíc leden 2015, kdy dle mzdových listů a výplatních pásek měly všechny jmenované zaměstnankyně odpracovat 22 dní, avšak v předložené docházce se u některých počet odpracovaných dní lišil (S.I. 19 dní, R.W. 23 dní). Žalovaný uzavřel, že pakliže by v době kontroly byla evidence pracovní doby vedena, a to v jakékoliv podobě, některá z osob na pracovišti přítomných při kontrole, a to ať už pan K. či M. M. jakožto recepční, by se o tomto zmínila.

Z uvedeného je zřejmé, že závěr žalovaného o účelovosti tvrzení žalobkyně o evidenci pracovní doby pouze v elektronické podobě a o tom, že předložená evidence byla vytvořena účelově, byl ve správním řízení dostatečně prokázán a v prvostupňovém i napadeném

rozhodnutí náležitě odůvodněn. Žalobkyně v žalobě kromě argumentace tím, že recepční byla v době kontroly teprve druhý den v práci u žalobkyně a nemohla proto vědět, zda se vede či nevede evidence pracovní doby, neuvádí nic konkrétního k rozporům zjištěným po předložení evidence pracovní doby, o které tvrdila, že ji vede průběžně elektronicky. Proto soud i tuto námitku shledal nedůvodnou.

Ad F)

Podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, v rozhodném znění: „*Právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že nesplní oznamovací povinnost podle tohoto zákona nebo nevede evidenci v tomto zákoně stanovenou.*“

Podle § 87 odst. 1 věta první zákona o zaměstnanosti: „*Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až r), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.*“

Kontrolou bylo zjištěno, že žalobkyně nesplnila informační povinnost uloženou jí § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti tím, že neoznámila nejpozději v den nástupu na příslušnou krajskou pobočku úřadu práce nástup do zaměstnání čtyř občanek Thajska:

S.H., pracovní smlouva ze dne 3.9.2013, nástup do práce 1.11.2013,

P.T., pracovní smlouva ze dne 3.9.2013, nástup do práce 1.11.2013,

S.I., pracovní smlouva ze dne 6.3.2014, nástup do práce 1.4.2014 a pracovní smlouva ze dne 6.10.2014, nástup do práce 1.1.2015,

R.W., pracovní smlouva ze dne 8.5.2014, nástup do práce 1.6.2014 a pracovní smlouva ze dne 8.10.2014, nástup do práce 1.12.2014.

Spáchání správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti opřel prvostupňový správní orgán o pracovní smlouvy jmenovaných a o sdělení Úřadu práce České republiky - Krajské pobočky v Plzni ze dne 17.2.2015.

Podle uvedených pracovních smluv S.H. a P.T. nastoupily k výkonu práce 1.11.2013 na dobu určitou a tím, že i po uplynutí sjednané doby trvání pracovního poměru pokračovaly s vědomím žalobkyně v konání prací a měly vydaná platná povolení k zaměstnání, změnil se jejich pracovní poměr od 2.11.2014 na pracovní poměr na dobu neurčitou. S.I. nastoupila k výkonu práce 1.4.2014 a 1.1.2015 a R.W. nastoupila k výkonu práce 1.6.2014 a 1.12.2014.

Žalovaný zastavil správní řízení podle § 90 odst. 4 správního řádu pro část skutku spočívajícího v tom, že žalobkyně písemně neinformovala nejpozději v den nástupu k výkonu práce příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce České republiky o nástupu do zaměstnání občanek Thajska S.H. a P.T. a to ke dni 1. 11. 2013. Důvodem bylo, že žalovaný dospěl

k závěru, že podle objektivní lhůty stanovené v § 36 odst. 2 zákona o inspekci práce, ve znění účinném do 31.12.2014, která je prekluzivní a žalovaný k ní musel přihlídnout z úřední povinnosti, zanikla v souladu s § 141 odst. 3 zákona o zaměstnanosti odpovědnost žalobkyně za spáchaný správní delikt v tomto rozsahu. K tomu se žalovaný podrobně vyjádřil v odůvodnění napadeného rozhodnutí (str. 18) a jeho závěry v tom směru nejsou žalobkyní v žalobě napadeny.

Žalovaný se k odvolací námitce žalobkyně shodně jako nyní v žalobě podrobně vyjádřil (str. 14 a 15) a argumentoval gramatickým výkladem ustanovení § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, na jehož základě dospěl ke správnému závěru, že „z *předmětného ustanovení je zřejmé, že informační povinnost stíhá vždy i zaměstnavatele cizinců, nehledě na to, že za předpokladu, že by se informační povinnost nevztahovala na zaměstnavatele, kteří zaměstnávají cizince, pak by toto ustanovení ztratilo svůj hlavní smysl, kterým je monitorování a získávání informací o zaměstnávání cizinců*“. Soud se shoduje s žalovaným, že ani skutečnost, že v daném případě šlo o zaměstnávání cizinek, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, nezbavovala žalobkyni této povinnosti. Informační povinnost stíhající zaměstnavatele cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, je v § 87 zákona o zaměstnanosti stanovena od 5.1.2012 a cílem této právní úpravy je získání přehledu, aby mohl úřad práce plnit svoji úlohu v regulaci zaměstnávání cizinců. Povinnost stanovená v § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti proto nelze vnímat, jak to činí žalobkyně v žalobě, jako duplicitní povinnost k povinnosti stanovené v § 88 zákona o zaměstnanosti (hlásit pokud cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání ...). Má-li být cizinci vydáno povolení k zaměstnání, není podmínkou, aby měl již uzavřenu konkrétní pracovní smlouvu či dohodu o konání prací mimo pracovní poměr. Podle § 91 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti stačí vyjádření zaměstnavatele, že cizince zaměstná. Není tedy předkládán doklad, ve kterém by byl uveden konkrétní den nástupu k výkonu práce. Není tomu tak, jak se domnívá žalobkyně, že v případě uzavření takové smlouvy cizinec k výkonu práce buď nastoupí, nebo nenastoupí, ale je tu i možnost, že v mezidobí od podání žádosti o vydání povolení k zaměstnání a dnem uvedeným ve smlouvě jako den nástupu do práce, může mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem dojít k dohodě o jiném datu nástupu do zaměstnání, o čemž by se úřad práce nedozvěděl. Žalovaný rovněž zcela správně argumentuje tím, že dle § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je správním orgánem, jemuž je zaměstnavatel povinen plnit předmětnou informační povinnost, pouze a jen úřad práce a zaměstnavatelům není dáno na výběr, vůči kterým správním orgánům tuto povinnost splní. Plnění odlišných povinností vůči jiným správním orgánům (Policie České republiky, Ministerstvo práce a sociálních věcí) zaměstnavatele nezbavuje povinnosti plnit si své povinnosti i vůči úřadu práce. Soudu, stejně jako správním orgánům, nepřísluší posuzovat, je-li orgánem moci zákonodárné přijata konkrétní právní úprava (zde úprava informační povinnosti v případě zaměstnávání cizinců, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání), jde-li o právní úpravu nadbytečnou. Jde o právní úpravu zakotvenou v zákoně o zaměstnanosti a nelze proto argumentovat, jak to činí žalobkyně, ustanoveními § 6 odst. 2 a § 8 správního řádu, tedy oprávněným očekáváním, že si správní orgány příslušnou informaci předají.

Soud proto uzavírá, že § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti není nejednoznačné zákonné ustanovení, které by bylo kladeno k tíži žalobkyně, jak je namítáno v žalobě. Jednání

žalobkyně ve zbylých dvou případech naplnilo kromě formální stránky také materiální stránku správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti, neboť vykazuje více než zanedbatelnou míru společenské škodlivosti ve vztahu k povinnosti stanovené zákonem o zaměstnanosti, když žalobkyně svým jednáním narušila úřadu práce plnění zákonem mu stanovených úkolů, kterými je monitorování zaměstnávání cizinců a občanů Evropské unie a získávání informací o zaměstnávání cizinců a občanů Evropské unie k případné možnosti ovlivnění trhu práce v příslušném regionu.

Ad G)

Žalobkyně namítala nepřiměřenost uložené pokuty, která může ohrozit její podnikání a mít v konečném důsledku až likvidační charakter. Rovněž tato námitka není důvodná.

Podle § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce: „*Při 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.*“

Horní hranice výše pokuty činí u správních deliktů podle § 26 odst. 1 písm. b) a § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce 2.000.000,- Kč; u správního deliktu podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce činí podle § 28 odst. 2 písm. b) zákona o inspekci práce 400.000,- Kč; u správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti podle § 140 odst. 4 písm. d) zákona o zaměstnanosti činí 100.000,- Kč.

Pokuta byla prvostupňovým správním orgánem žalobkyni uložena v souladu s absorpční zásadou za spáchané správní delikty na úseku odměňování zaměstnanců, podle § 26 odst. 1 písm. b) a c) zákona o inspekci práce. Ke spáchání správních deliktů na úseku zaměstnanosti podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti a podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce bylo prvostupňovým správním orgánem v souladu s absorpční zásadou pohlíženo jako na přitěžující okolnosti. Prvostupňový správní orgán považoval zcela správně za závažné zejména to, že nevyplacením mzdy ve sjednané a zaručené výši a doplatků ke mzdě krátila žalobkyně základní zákonné právo jmenovaných zaměstnankyň na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, což mělo negativní dopad do jejich finanční, sociální a rodinné situace. Pokud zde prvostupňový správní orgán zmínil i alimentární funkci mzdy a uvedl, že žalobkyně tím ztížila uspokojování základních životních potřeb nejen samotných jmenovaných zaměstnankyň, ale i jejich rodin, pak k tomu nebylo potřeba zjišťovat rodinné poměry jednotlivých zaměstnankyň, jak namítá žalobkyně, ale je nutno toto konstatování vnímat jako součást popisu funkcí zaručené mzdy, která má být vyplácena zaměstnancům. Institut zaručené mzdy je také nástrojem k ochraně zaměstnanců před nepřiměřeně nízkými mzdami a zajišťuje alespoň základní diferenciaci mezd podle hodnoty vykonávané práce. Závažným porušením zákona označil prvostupňový správní orgán rovněž nesplnění informační povinnosti podle zákona o zaměstnanosti v případě zaměstnávání cizinců, čímž žalobkyně porušila státem chráněný zájem na ochraně a regulaci pracovního trhu v České republice a ztížila tak jeho ochranu. Základní povinností úřadu práce je realizace aktivní politiky zaměstnanosti a za tímto účelem je zaměstnavatelům uložena povinnost nahlašovat zaměstnávání cizinců. Při nesplnění této povinnosti je bráněno aktualizaci údajů o pracovní

migraci a dochází ke zkreslení přehledu o zaměstnávání cizinců. Žalobkyně tak ohrozila nástroj přehledu zaměstnání zaměstnanců ze zahraničí, důležitý jak pro úřad práce, tak pro samotné zaměstnavatele.

K majetkovým poměrům žalobkyně prvostupňový správní orgán uvedl, že podniká v odvětvích „Velkoobchod a maloobchod; opravy a údržba motorových vozidel“, „Činnosti pro osobní a fyzickou pohodu“, „Příprava stavenišť“, „Zprostředkování velkoobchodu a velkoobchod v zastoupení“, „Fotografické činnosti“, „Překladatelské a tlumočnické činnosti“, „Pronájem a leasing ostatních výrobků pro osobní potřebu a převážně pro domácnost“. Je zaměstnavatelem s počtem zaměstnanců 1 - 5, počet evidovaných provozoven - 1. Dle údajů ve veřejném rejstříku vznikla společnost dne 25.2.2013, základní kapitál činí 200.000,- Kč. Dle přiznání k dani z příjmů právnických osob za zdaňovací období roku 2014 činil výsledek hospodaření účastníka řízení - 80.290,- Kč, roční úhrn obratu 763.570,- Kč, dle přiznání k dani z příjmů právnických osob za zdaňovací období roku 2015 činil výsledek hospodaření účastníka řízení 7.657,- Kč, roční úhrn obratu 807.433,- Kč. Při stanovení výše pokuty vycházel prvostupňový správní orgán z úvahy, že podle přiznání k dani z příjmů právnických osob za roky 2014 a 2015 sice dosahuje žalobkyně poměrně nízkého výsledku hospodaření, její obrat však dosahoval vysokých částek. Žalobkyně je zjevně i nadále ekonomicky aktivní, i nadále provozuje salon Samui, a to i přes nízký hospodářský výsledek. Pokutu ve výši 120.000,- Kč neshledal likvidační, neboť vzhledem k přetrvávající podnikatelské činnosti a vysokému obratu nemůže taková pokuta přivodit žalobkyni úpadek či platební neschopnost ani se nemůže stát, že by se uvedená pokuta stala jediným smyslem podnikání žalobkyně. Nadto je možné požádat o úhradu pokuty ve splátkách.

Prvostupňový správní orgán proto vycházel ze skutečnosti, že se žalobkyně dopustila hned dvou správních deliktů, jimiž krátila své zaměstnance na jejich právech a jejich mzdě, a to výrazným způsobem a opakovaně. Ke krácení na mzdě docházelo ze strany žalobkyně zjevně zcela vědomě, když si musela být především vědoma toho, jakou mzdu jmenovaným zaměstnankyním stanovila a že jim vyplácí mzdu v podstatě nižší výši. Následkem takového jednání žalobkyně bylo výrazné snížení uspokojování základních životních potřeb zaměstnankyň a jejich rodin. Jako k přitěžující okolnosti přihlédl prvostupňový správní orgán ke skutečnosti, že žalobkyně v kontrolním i správním řízení účelově předkládala nepravdivé a účelově vytvořené doklady, kdy i sama přiznala, že některé z nich vytvořila dodatečně a antidatovala.

Žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí konstatoval, že na typovou závažnost správních deliktů lze usuzovat z maximální výše možné sankce. Úpravu a dodržování povinností souvisejících s pracovněprávními vztahy označil za jednu ze zásadních priorit státu v oblasti pracovněprávních vztahů, na což lze usuzovat i ze znění ustanovení, dle nichž se ukládá pokuta za příslušný správní delikt, resp. stanoví maximální možná výše uložitelné pokuty. Protiprávní jednání žalobkyně byla prvostupňovým správním orgánem správně kvalifikována jako správní delikty, jelikož kromě formálních znaků deliktů jednání, která naplnila všechny znaky skutkových podstat správních deliktů, byla ve všech případech naplněna i materiální stránka správních deliktů, kdy jednání žalobkyně vykazovala danou míru společenské škodlivosti ve vztahu k porušené povinnosti stanovené zákonem na ochranu odpovídajících hodnot. Jednání žalobkyně ve všech případech dosáhlo intenzity správních

deliktů, přičemž ke společenské škodlivosti, resp. k zákonem chráněným hodnotám dotčeným jednáním žalobkyně se vyjádřil jak prvostupňový správní orgán, tak žalovaný.

Žalovaný poukázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.9.2005, čj. 6 As 57/2004-54, kde je uvedeno: *„Sbíhající se delikty jsou tak postiženy pouze trestem stanoveným pro nejtěžší z nich, což při stejných sazbách pokut znamená, že správní orgán posoudí závažnost deliktu a úhrnný trest uloží podle sazby za nejzávažnější z těchto deliktů (závažnost pak nutno posuzovat především s ohledem na charakter individuálního objektu deliktu, tedy zájem, proti kterému delikt směřuje a k jehož ochraně je příslušné ustanovení především určeno).“*

Žalovaný se ztotožnil s prvostupňovým správním orgánem v posouzení závažnosti správních deliktů dle § 26 odst. 1 písm. b) a c) zákona o inspekci práce, neboť typová závažnost, resp. horní hranice sazby, je u těchto deliktů shodná. Dospěl k názoru, že s ohledem na individuální závažnost uvedených správních deliktů je nutno za nejzávažnější považovat správní delikt dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, neboť souhrn (ve vztahu ke všem zaměstnankyním a ve vztahu ke všem předmětným měsícům) rozdílů částek mezi mzdou ve výši 8 500 Kč a tím, jaká výše mzdy zaměstnankyním v příslušném měsíci náležela, je vyšší v případě správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, tj. 16 500 Kč, než v případě správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce, tj. 8 800 Kč. Žalobkyně nevyplacením části mzdy svým zaměstnankyním neoprávněně zasahovala do jejich soukromých práv a oprávněných zájmů, konkrétně krátila jejich základní zákonné právo na spravedlivou odměnu za vykonanou práci, přičemž spravedlivé odměňování zaměstnance je jednou ze stěžejních zásad pracovněprávních vztahů zakotvených v § 1a zákoníku práce. Ve vztahu ke správnímu deliktu spočívajícímu v nevyplacení části mzdy ve stanoveném termínu se jedná o správní delikt s objektivní odpovědností, tj. není u něj vyžadováno zavinění pachatele, jak bylo již výše uvedeno. Prvostupňový správní orgán zhodnotil, kdy žalobkyně vznikla, předmět jejího podnikání, počet zaměstnanců, počet provozoven. V rámci posouzení majetkových poměrů přihlédl zejména k obratu, hospodářskému výsledku a základnímu kapitálu žalobkyně. Zdůraznil, že výši pokuty nelze odvíjet pouze a jen od zisku žalobkyně a shodně jako prvostupňový správní orgán odkázal na rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 22.1.2014, čj. 38 Ad 16/2010-127 a na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.8.2014, čj. 10 Ads 140/2014-58, ze kterých vyplývá, že při posuzování možného likvidačního charakteru sankce ukládané obchodní společnosti nelze izolovaně hodnotit zisk, ale je třeba vzít do úvahy i další skutečnosti (obrat, obchodní aktivitu apod.), které pomáhají vytvořit si bližší představu o ekonomické síle subjektu, a že by odvíjením výše pokuty (jen) od výsledků finančního hospodaření delikventa nebyl naplněn smysl § 36 zákona o inspekci práce, které zajišťuje spravedlivou a přiměřenou pokutu.

Žalovaný odkázal také na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4.2.2015, čj. 6 As 250/2014-35, v němž je uvedeno: *„Závěrem lze podotknout, že účelem korektivu zákazu ukládání sankcí v likvidační výši je zabránit excesivnímu trestání ze strany správních orgánů. Nelze jej vykládat tak, aby sloužil k ochraně subjektů v hospodářských potížích před trestem za porušení jejich právních povinností tím, že každý podnikatel vykazující účetní ztrátu by se v takovém případě mohl vyhnout postihu, resp. vyhnout sankci v citelné výši. Takový postup by popíral preventivní a represivní funkci trestu, tedy samotný smysl správního trestání.“*

Žalovaný si byl vědom, že citovaný rozsudek Krajského soudu v Ostravě byl zrušen Nejvyšším správním soudem, avšak z jiného důvodu netýkajícího se odůvodnění výše pokuty. Krajský soud rozhodl následně znovu a své závěry ohledně spravedlivé pokuty zopakoval, tento jeho rozsudek následně zrušen nebyl.

K majetkovým poměrům žalobkyně, jak jsou uvedeny v odůvodnění prvostupňového rozhodnutí, žalovaný uvedl, že lze žalobkyni považovat za v době kontroly začínajícího podnikatele, jejíž podnikání je stabilizované, zisk vykazuje vzestupnou tendenci, při pouze mírném zvýšení obrátu roku 2015 již nebyla žalobkyně ve ztrátě, ale naopak dosahoval zisku, přičemž s ohledem na náklady spojené se započítáním podnikání ztráta vykazovaná v roce 2014, tj. první rok, po jehož celou dobu žalobkyně podnikala, nelze považovat za natolik výraznou, že by odůvodňovala snížení pokuty. Uložená částka tvoří cca 11,77 % obrátu žalobkyně.

Závěry žalovaného jsou v souladu s citovanou ustálenou judikaturou Nejvyššího správního soudu a soud se se závěry žalovaného ohledně posouzení výše pokuty ztotožňuje s žalovaným. Správným shledal soud snížení pokuty z původní částky 120 000,- Kč na částku 105 000 Kč žalovaným. K nutnosti snížit původně vyměřenou pokutu dospěl žalovaný logickou úvahou po té, kdy v souladu s § 36 odst. 1 zákona o inspekci práce posoudil rozsah protiprávního jednání, za něž byla žalobkyně shledána odpovědnou, zohlednil, že se žalobkyně porušení pracovněprávních předpisů dopustila poprvé a že bylo správní řízení zastaveno pro části skutků dle výroku napadeného rozhodnutí. Pokutu nižší než 105 000,- Kč žalovaný neuložit s ohledem na to, že se žalobkyně dopustila 4 správních deliktů, z nichž dva lze považovat za velmi závažné, a s ohledem na následky jednání žalobkyně, která svým zaměstnankyním nevyplatila částky dosahující desetitisíců korun českých (tato částka byla vypočítána již s ohledem na zastavení části řízení týkající se ledna 2015). Soud se shoduje s žalovanou, že vzhledem k vzestupné tendenci zisku žalobkyně není uložená pokuta likvidační. Podstatné pro posouzení nedůvodnosti této žalobní námitky pak je, že žalobkyně v žalobě neuvádí žádná konkrétní tvrzení, ze kterých by bylo možné usuzovat, že je pokuta ve výši 105 000,- Kč pro žalobkyni likvidační.

Závěr

Žalobu soud shledal nedůvodnou, proto ji podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl

VI. Náklady řízení

Náhradu nákladů řízení soud žádnému z účastníků podle § 60 odst. 1 s.ř.s. nepřiznal, protože žalobce ve věci úspěch neměl a žalovanému v souvislosti s řízením náklady řízení nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

P o u ě n í : **Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.**

V Plzni dne 22. května 2018

Mgr. Alexandr Krysl, v.r.
předseda senátu

Za správnost: K.