



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **Staves.cz, družstvo**, IČO 26246449
sídlem Lipová 370/6, 602 00 Brno
zastoupený advokátem JUDr. Ing. Janem Kopřivou, Ph.D.
sídlem Zahradnická 223/6, 603 00 Brno

proti

žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**
sídlem Kolářská 451/13, 746 01 Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 12. 2015, č. j. 8657/1.30/15-3, sp. zn. S9-2015-205

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Shora označeným rozhodnutím žalovaný zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj ze dne 21. 9. 2015,

č. j. 14839/9.30/15-16, sp. zn. S9-2015-205, dle něhož se žalobce dopustil těchto správních deliktů:

(i) Na úseku bezpečnosti práce dle § 30 odst. 1 písm. f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, tím, že nedodržel povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce, když připustil, že jeho zaměstnanci (P. D., O. D. a M. S.) dne 12. 8. 2014 vykonávali práci brusiče zařazenou krajskou hygienickou stanicí do 3. kategorie, přičemž podle lékařských posudků mohli tito zaměstnanci vykonávat práci pomocného dělníka (2. kategorie). Žalobce tak připustil, aby uvedení zaměstnanci vykonávali práci, k níž nebyli zdravotně způsobilí, porušil tak § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve spojení s § 59 odst. 1 zákona č. 373/2011 Sb., o specifických zdravotních službách.

(ii) Na úseku pracovní doby dle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce tím, že nevedl evidenci pracovní doby pracovníka M. S. v období únor až srpen 2014 a pracovníků P. a O. D. v období srpen 2014, čímž žalobce porušil § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

(iii) Na úseku odměňování zaměstnanců dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce tím, že neposkytoval v období únor až srpen 2014 svému zaměstnanci M. S. mzdu odpovídající nejnižší úrovni zaručené mzdy v návaznosti na druh vykonávané práce, tj. 10 400 Kč, když žalobce vyúčtoval M. S. za únor 2014 hrubou měsíční mzdu ve výši 2 249 Kč a v měsících březen až srpen 2014 hrubou měsíční mzdu ve výši 2 499 Kč při odpracování stanovené délky týdenní pracovní doby 40 hodin. Zároveň žalobce neposkytnul doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úroveň zaručení měsíční mzdy. Tím žalobce porušil § 112 odst. 2 a 3 písm. a) v návaznosti na § 141 odst. 1 zákoníku práce.

(iv) Podle § 140 odst. 1 písm. d) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, tím, že nesplnil oznamovací povinnost – písemně neinformoval Úřad práce České republiky – krajskou pobočku v Brně o nástupu do zaměstnání cizinců P. a O. D., oba ukrajinské státní příslušnosti, a to nejpozději v den nástupu k výkonu práce dne 1. 1. 2014, čímž byl porušen § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

2. Za spáchané správní delikty byla žalobci uložena pokuta ve výši 95 000 Kč a povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobě

3. Ve včas podané žalobě žalobce označil napadené rozhodnutí za nezákonné. Stěžejní námitka spočívá v tom, že žalobce se v dobré víře nemohl dopustit uvedených správních deliktů, jelikož cizinci jakožto členové družstva nebyli ve vztahu k žalobci v pracovním poměru, na žalobce se tedy nevztahují povinnosti typické pro zaměstnavatele dle zákoníku práce nebo dle nařízení vlády o minimální mzdě. Rozhodnutí tak spočívá na nesprávném právním posouzení věci.
4. Žalovaný vychází z tvrzení, že pro výkon práce člena družstva pro družstvo se vždy uplatňují práva a povinnosti stanovené v zákoníku práce, bez ohledu na to, zda musí nebo nemusí být s členem družstva uzavřena pracovní smlouva. Působnost zákoníku práce se tak dle žalovaného vztahuje i na vztah člena družstva k družstvu, k jehož založení není nutná pracovní smlouva. Uvedené tvrzení však nemá oporu v zákoně. Svou věcnou působnost vymezuje zákoník práce v § 1, kde je mj. uvedeno, že zákoník práce upravuje tzv.

pracovněprávní vztahy, přičemž právě pracovní poměr je jedním základních pracovněprávních vztahů. Nemůže existovat pracovní poměr nezaložený pracovní smlouvou. Nelze nad rámec zákona rozšiřovat působnost zákoníku práce automaticky na výkon práce členů družstva pro družstvo z titulu svého členství tam, kde nedošlo k založení pracovního poměru pracovní smlouvou.

5. Nadále zde existuje obchodněprávní vztah členů družstva k družstvu, v rámci kterého může družstvo z času na čas plnit své úkoly vyplývající z jeho činnosti prostřednictvím svých členů tam, kde členství v družstvu není podmíněno pracovním poměrem člena družstva k družstvu. Uvedené nevylučuje ani § 579 zákona č. 90/2012 Sb., o obchodních společnostech a družstvech (zákon o obchodních korporacích), dle kterého podmiňují-li statuty vznik členství pracovním poměrem k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy. Statuty žalobce však vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu nepodmiňují. Členem žalobce se tak může stát i osoba nezpůsobilá k uzavření pracovní smlouvy. Povinnost vykonávat práci v pracovním poměru nemůže být dovozena ani z úmyslu zákonodárce. Pokud by zákonodárce zamýšlel zavést povinnost vykonávat práci družstevníků v pracovním poměru, pak by jistě explicitně tuto povinnost v zákoně uvedl.
6. Tvzení žalobce, že je nutno odlišovat zaměstnance v pracovním poměru od člena družstva, který pouze plní úkoly pro družstvo vyplývající z jeho předmětu činnosti a není zaměstnancem s pracovní smlouvou, podporují i některé veřejnoprávní předpisy. Žalobce se proto domnívá, že jeho členové mohou vykonávat práci pro družstvo vyplývající z předmětu činnosti družstva mimo pracovněprávní vztah, tedy mimo působnost zákoníku práce.
7. V neposlední řadě žalobce uvedl, že nutnost vždy vykonávat práci pro družstvo v pracovním poměru by odporovala nejen smyslu ochranných ustanovení zákoníku práce, ale také samotnému zřízení družstva jako takového. Účelem zákoníku práce je nastavit pravidla vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, a to především z toho důvodu, že zaměstnanec je v tomto případě výrazně slabší smluvní stranou, je proto vhodné chránit ho v situacích, kdy by mohl zaměstnavatel zneužít svou ekonomickou či právní sílu. Situace, kdy nejde o zaměstnance, ale o člena družstva, je však naprosto odlišná.
8. Družstevník jako takový není zaměstnancem družstva, nýbrž jeho členem, což je postavení výrazně odlišné od postavení zaměstnance. Družstevníci se dobrovolně sdružují za určitým účelem, a k dosažení tohoto účelu vkládají do družstva vklad v podobě členského příspěvku, za to jim následně náleží odměna a podíl na zisku. Družstevník tedy není družstvu přímo podřízen. Nelze říct, že by družstevník byl ve slabším postavení. Neexistuje proto důvod, aby byl družstevník chráněn zákoníkem práce. Bylo by absurdní pokutovat družstvo a jeho členy za to, že sami sebe nechrání. Pokud by družstevníci měli zájem na větší právní a ekonomické ochraně při výkonu práce, jistě by prostřednictvím svého práva hlasovat na členské schůzi toto opatření prosadili. Plnění úkolů družstevníka pro družstvo nesplňuje kumulativně všechny znaky závislé práce, a to především vztah nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Takový vztah v sobě zahrnuje kromě dávání pokynů také to, že v případě nesplnění těchto pokynů může přijít nějaká sankce. Družstevníkovi družstva, jehož členství není podmíněno pracovněprávním vztahem, žádná sankce nehrozí.

9. Žalobce dále nesouhlasil, že jmenovaní cizinci vykonávali práci, k níž nebyli způsobilí. Není pravda, že kontrolovaní cizinci prováděli činnost „odstraňování vtokových odlitků, jejich tryskání, broušení a pilování“. Všichni tři byli zařazeni jako pomocní dělníci a brusiči a tuto práci také v průběhu kontroly prováděli, což ostatně i v rámci svého poskytnutí součinnosti správnímu orgánu uvedli. Ačkoli rozhodnutí krajské hygienické stanice zařazuje zaměstnance slévárny UXA do pracovních kategorií, přičemž profese brusič spadá do kategorie 3, je dle odůvodnění tohoto rozhodnutí na straně 7 profese „brusič“ dále rozdělena do podkategorií dle rizikových faktorů, přičemž práce „brusič – tmelení odlitků“, kterou v době kontroly všichni tři kontrolovaní pracovníci vykonávali, je zařazena do kategorie 2. I v případě, kdy by bylo možné uvažovat o tom, že pracovníci vykonávali práci „brusič – broušení odlitků ruční“, nutno vzít v potaz i skutečnost, že tato pracovní pozice je zařazena do kategorie 3 pouze kvůli rizikovému faktoru hluk. Kontrolované pracoviště je však z hlediska organizace práce nastaveno tak, aby se práce ručních brusičů neprolínala s činností na stacionárních bruskách, které vydávaným hlukem ovlivňují kategorizaci všech ostatních profesí na daném pracovišti.
10. Z výše uvedených důvodů žalobce navrhl, aby soud rozhodnutí žalovaného i rozhodnutí oblastního inspektorátu zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného k žalobě

11. Ve vyjádření k žalobě žalovaný předně odkázal na odůvodnění napadených rozhodnutí vzhledem k podobnosti žalobních námitek a námitek vznesených žalobcem během správního řízení. K tvrzení, že se na žalobce nevztahoval zákoník práce, žalovaný poukázal na skutečný charakter práce vykonávané cizinci. Je zřejmé, že tato práce naplnila všechny znaky závislé práce. Žalovaný dále citoval odbornou literaturu i vývoj právní úpravy, z čehož dovodil, že na výkon závislé práce členem družstva se vztahují pracovněprávní předpisy. Žalobce se navíc v minulosti domáhal toho, že se na práci členů družstva pro družstvo vztahuje ustanovení zákoníku práce týkající se pracovních cest. Ohledně zdravotní způsobilosti cizinců žalovaný uvedl, že během kontroly byli cizinci zjištěni při broušení kovových součástí a sami uvedli, že vykonávají práci brusiče, pracují s bruskami a brousí odlitky – uvedené odpovídá práci spadající do kategorie 3. Je irelevantní, že vykonávaná práce byla zařazena do kategorie 3 pouze pro faktor hluk. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl.

IV. Posouzení věci soudem

12. Soud, v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále též „s. ř. s.“), bez nařízení jednání přezkoumal v mezích žalobních bodů napadené rozhodnutí žalovaného, jakož i rozhodnutí oblastního inspektorátu včetně řízení předcházejícího jejich vydání, a shledal, že **žaloba není důvodná**.
13. Hlavním předmětem sporu je otázka, zda se na práci, kterou shora uvedení cizinci vykonávali během kontroly inspekce práce dne 12. 8. 2014, vztahuje zákoník práce, jehož porušení se měl žalobce dopustit. Vedle toho je pak sporné, zda tito cizinci skutečně vykonávali práci, k níž nebyli zdravotně způsobilí. Žalobce přitom poukazuje zejména na rozhodné znění právní úpravy týkající se práce člena družstva pro družstvo.
14. S rekodifikací soukromého práva (tedy od 1. 1. 2014) byl vypuštěn bez náhrady § 5 odst. 3 zákoníku práce, dle něhož platilo: „*Pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy se řídí tímto zákonem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak*“³⁾. Uvedená poznámka pod čarou pak

odkazovala na § 226 (nyní zrušeného) zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, dle něhož musí stanovy družstva obsahovat vznik a zánik členství, práva a povinnosti členů k družstvu a družstva k členům [odst. 1 písm. c)]. *Je-li podle stanov podmínkou členství též pracovní vztah člena k družstvu, mohou stanovy obsahovat úpravu tohoto vztahu. Tato úprava nesmí odporovat pracovněprávním předpisům, ledaže úprava je pro člena výhodnější. Není-li zvláštní úprava ve stanovách, platí pracovněprávní předpisy* (odst. 2).

15. Nově (od 1. 1. 2014) je tato problematika upravena v § 579 zákona o obchodních korporacích takto: *Podmiňují-li stanovy vznik členství pracovním poměrem člena k družstvu, může se členem družstva stát pouze osoba způsobilá k uzavření pracovní smlouvy* (odst. 1). *Členství v družstvu vzniká dnem vzniku pracovního poměru a končí dnem zániku pracovního poměru, je-li podle stanov podmínkou členství v družstvu pracovní poměr člena k družstvu; stanovy mohou určit, že členství nezaniká zánikem pracovního poměru* (odst. 2).
16. Z právě popsaného žalobce dovozuje, že pokud jeho stanovy nepodmiňují vznik členství pracovním poměrem, nelze z ničeho dovodit závaznost pracovněprávních předpisů (zejména zákoníku práce) ve vztahu k činnosti člena družstva pro družstvo. Dle žalobce se jedná o obchodněprávní vztah mezi členem družstva a družstvem. Tento názor ovšem není namístě, a to z následujících důvodů.
17. Klíčové je v nynější věci totiž to, že uvedení cizinci vykonávali ve vztahu k žalobci závislou práci ve smyslu § 2 zákoníku práce, přičemž v souladu s § 3 téhož zákona může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
18. Správní orgány uvedly, že se jednalo o závislou práci a správní spis je pro tento jejich závěr dle soudu dostatečným podkladem. Vzhledem k tomu, že se bezesporu nejedná o žádný mimořádný případ, na nějž by dopadal zvláštní zákon (služební zákon, příp. o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sporů), nemůže být žádných pochyb o užití zákoníku práce.
19. Na tomto místě považuje soud za vhodné odkázat např. na nedávný rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 9. 2016, č. j. 36 Ad 39/2014, č. 3553/2017 Sb. NSS (www.nssoud.cz), dle něhož není rozhodná formálně právní deklarace právního vztahu (v uvedené věci byla závislá práce zastřena smlouvou o sdružení dle občanského zákoníku), nýbrž to, zda byly materiálně naplněny znaky závislé práce.
20. Vymezením znaků závislé práce ve světle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, č. 3027/2014 Sb. NSS (rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz). V tomto rozsudku Nejvyšší správní soud vymezil znaky, jež musí být naplněny, aby se dalo hovořit o závislé práci ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce. Těmito znaky jsou: 1. soustavnost, 2. osobní výkon práce a 3. vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (kdy je práce vykonávána jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů). Nejvyšší správní soud konstatoval, že „společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec

osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu“.

21. Co se týká znaku závislé práce spočívajícího ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, Nejvyšší správní soud ve shora citovaném rozsudku konstatoval, že „*vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně subjektivní kategorii. Rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele. Pokud má ovšem správní orgán naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázat, musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou.*“
22. Jak vyplývá ze správního spisu, dne 12. 8. 2014 provedl oblastní inspektorát kontrolu v areálu společnosti UXA spol. s r. o., na adrese Plotní 45 v Brně. Kontrolovanou osobou byl žalobce, který měl uvedený areál v pronájmu. V areálu, v brusírně, v době kontroly pracovali mj. tři cizinci: P. D., nar. X, O. D., nar. X, a M. S., nar. X, všichni tři ukrajinské státní příslušnosti. Všichni tři uvedení cizinci poskytli součinnost. P. D. zejména uvedl, že má v České republice trvalý pobyt, pracuje pro žalobce na základě pracovní smlouvy podepsané před cca pěti lety, pracuje jako brusič s různými typy brusek až po apreturu (jemné broušení) kovových odlitků, pracuje zde dva roky, od pondělí do pátku, někdy i v sobotu, osm, příp. dvanáct hodin denně, svou nepřítomnost ohlašuje žalobci, příp. společnosti UXA spol. s r. o., práci mu zadává K. V. ze společnosti UXA spol. s r. o., pracovní doba se eviduje na vrátnici prostřednictvím otisků prstů, mzdu dostává v hotovosti jednou za měsíc podle odpracovaných hodin (75 Kč/hod.), pracovní pomůcky patří dílem společnosti UXA spol. s r. o. a dílem žalobci, žalobce označil za svého zaměstnavatele. Vesměs podobně vypověděla i O. D. (taktéž trvalý pobyt, pracovní smlouva sepsána asi před dvěma lety, 65 Kč/hod.) a M. S. (pracovní smlouva od 1. 8. 2014, dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnání).
23. Ve spisu jsou dále založeny dohody o provedení práce s O. a P. D., a to na rok 2014, v rozsahu max. 300 hodin, na pozici pomocného dělníka v průmyslu v provozovně na Plotní 45 v Brně, a dále rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Brně ze dne 4. 6. 2014 o prodloužení povolení k zaměstnání uděleného M. S. pro práci u žalobce na právě uvedené adrese na dobu od 1. 8. 2017 do 31. 7. 2015. Žalobce (coby zhotovitel) a společnost UXA spol. s r. o. (coby objednatel) měli uzavřenou smlouvu o dílo na dobu neurčitou od 1. 1. 2012 s předmětem smlouvy: odstraňování vtokových soustav odlitků, jejich tryskání, broušení a pilování.
24. Dle soudu je již z právě popsaných okolností zřejmé, že dotčení cizinci vykonávali pro žalobce závislou práci: prakticky pravidelně v dané provozovně od pondělí do pátku minimálně osm hodin denně osobně pracovali (soustavnost a osobní výkon práce) nikoliv se svými pomůckami (ty patřily buďto žalobci, nebo společnosti UXA spol. s r. o.), sami žalobce označovali jako svého zaměstnavatele, jemuž sdělují svou nepřítomnost, a jenž je pravidelně za práci odměňuje dle odpracovaných hodin (nadřízenost žalobce a podřízenost cizinců).
25. Tento závěr je žalobcovým nepřesvědčivým tvrzením pouze umocněn. Žalobce totiž mj. uvedl, že dvojice O. a P. D. měla v době kontroly již vyčerpán hodinový limit spadající pod shora citované dohody o provedení práce, přičemž danou činnost prováděnou během kontroly již oba prováděli nikoliv jako zaměstnanci žalobce, ale jako členové družstva pro družstvo. Současně však žalobce uvedl, že nevedl evidenci jejich pracovní doby, protože

takovou povinnost ani neměl. Správní orgán na to zcela trefně zareagoval údivem nad tím, jak mohly zainteresované osoby vědět (a ony o tom zjevně ani nevěděly, neboť během kontroly vypovídaly, že pracují na základě pracovní smlouvy), odkdy mají limit dle dohod vyčerpán a pracují v jiném režimu, když se pracovní doba nijak neevidovala. Rovněž tvrzení, že členové družstva mají zcela jiné, silnější postavení, než zaměstnanci, je sice obecně akceptovatelné, ale nikoliv v situaci, kdy (formální) členové družstva jsou ve faktickém postavení zaměstnanců, a tudíž mají ono slabší postavení. A právě to se dle soudu prokázalo. Pochybnosti o obchodněprávním vztahu vzbuzuje i prodloužené povolení k zaměstnání pro M. S., dle soudu je to zjevná indicie, že i M. S. vykonával pro žalobce závislou práci.

26. I právě vzhledem k argumentaci žalobce soud nemá pochybnosti o tom, že uvedení cizinci vykonávali pro žalobce závislou práci a na tu se vztahují pracovněprávní předpisy, zejména zákoník práce. Žalobcovo tvrzení o nenaplnění znaků závislé práce není dle soudu s to popřít poměrně jednoznačná skutková zjištění zachycená ve správním spisu.
27. Ostatně ve prospěch užití zákoníku práce (pracovněprávních předpisů) mluví i ta skutečnost, že uvedení členové družstva jsou navíc cizinci ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Podpůrně tak lze odkázat na § 89 zákona o zaměstnanosti. Dle § 89 odst. 2 v rozhodném znění platilo, že „*[c]izinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky vydané podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky. Za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo (zdůraznění doplněno soudem).*“ Zaměstnáním se přitom rozumí zaměstnání v pracovněprávním vztahu (§ 10 zákona o zaměstnanosti), tedy výkon závislé práce v režimu zákoníku práce v souladu s § 1 písm. a) právě citovaného zákona (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2017, č. j. 6 Azs 261/2017-30).
28. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v řadě svých rozhodnutí (srov. např. rozsudek ze dne 8. 3. 2012, č. j. 6 Ads 156/2011-84, nebo ze dne 19. 11. 2015, č. j. 9 Ads 166/2015-26), ustanovení § 89 zákona o zaměstnanosti, které za zaměstnání považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti družstva zajišťovaných jeho členem pro družstvo, nelze označit za projev libovůle zákonodárce. Toto ustanovení má podle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti „*zamezit nežádoucím jevům na trhu práce. Ze zkušeností úřadů práce, správ sociálního zabezpečení, živnostenských úřadů a cizinecké policie vyplynulo, že v současné době činí v praxi problém účelové zakládání obchodních společností o velkém počtu společníků – cizích státních příslušníků, kteří se tímto postupem vyhýbají povinnosti získat pro zaměstnání na území ČR povolení a účelově tak obcházejí zákon o zaměstnanosti. Z těchto důvodů se navrhuje, aby povinnost získat povolení k zaměstnání se vztahovala i na cizí státní příslušníky, kteří jsou společníky obchodní společnosti, statutárními orgány nebo členy statutárních orgánů obchodní společnosti nebo členy družstva nebo členy statutárního nebo jiného orgánu družstva a zajišťují pro obchodní společnost nebo družstvo plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu činnosti obchodní společnosti nebo družstva.*“ Uvedené vymezení pojmu zaměstnání tedy sleduje legitimní cíl a zaručuje rovnost cizinců, kteří jako členové družstva vykonávají pro něho práci, s cizinci zaměstnanými v pracovněprávním vztahu. Tato úprava neznemožňuje

cizincům na území ČR zakládat obchodní společnosti, majetkově se v nich podílet a podporovat je, ani tyto společnosti obchodně vést při přijímání strategických rozhodnutí.

29. Zdejší soud tak má shodně se správními orgány za to, že na kontrolovanou činnost shora uvedených cizinců dopadaly pracovněprávní předpisy včetně zákoníku práce. Správní orgány tak nepochybily, pokud zákoník práce aplikovaly. Žalobce se mohl dopustit (a dle správních orgánů se i dopustil) porušení ustanovení zákoníku práce, jmenovitě na úseku bezpečnosti práce, pracovní doby a odměňování zaměstnanců.
30. Jediným správním deliktem, u něhož žalobce rozporuje i skutková zjištění (nikoliv pouze právní posouzení), je prvně uvedený správní delikt na úseku bezpečnosti práce. Žalobce nezpochybňuje, že uvedení cizinci měli kladný lékařský posudek pro práci kategorie č. 2, namítá nicméně, že i práce, kterou vykonávali, do této kategorie patří, a nikoliv do kategorie č. 3, jak tvrdí správní orgány. I kdyby se skutečně jednalo o kategorii č. 3, bylo by nutno přihlížet k tomu, že k takovému zařazení došlo pouze kvůli hlukovému faktoru.
31. Kategorizaci prací upravuje § 37 zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví a o změně některých souvisejících zákonů. Podle míry výskytu faktorů, které mohou ovlivnit zdraví zaměstnanců, a jejich rizikovosti pro zdraví se práce zařazují do čtyř kategorií (odst. 1). O zařazení prací do třetí nebo čtvrté kategorie rozhoduje příslušný orgán ochrany veřejného zdraví, pokud zvláštní právní předpis nestanoví jinak (odst. 2).
32. Posuzování zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání je zakotveno v § 59 zákona o specifických zdravotních službách. Zde je mj. uvedeno, že osoba ucházející se o zaměstnání se považuje za zdravotně nezpůsobilou k výkonu práce, k níž má být zařazena, pokud se nepodrobí vstupní lékařské prohlídce podle odst. 1 písm. b) bodu 1, 2 nebo 3 (povinná vstupní lékařská prohlídka před uzavřením pracovního poměru, za jistých podmínek před uzavřením dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, a také před uzavřením vztahu obdobného vztahu pracovněprávnímu).
33. Dle § 30 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce, v rozhodném znění, se právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku bezpečnosti práce tím, že nedodrží povinnosti při zajišťování bezpečnosti práce stanovené v § 101 až 103 zákoníku práce. Za uvedený správní delikt lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč (odst. 2). Dle § 103 odst. 1 písm. a) zákoníku práce zaměstnavatel je povinen nepřipustit, aby zaměstnanec vykonával zakázané práce a práce, jejichž náročnost by neodpovídala jeho schopnostem a zdravotní způsobilosti.
34. Správní spis obsahuje rozhodnutí Krajské hygienické stanice Jihomoravského kraje ze dne 3. 1. 2007 vydané pro zaměstnavatele – společnost UXA spol. s r. o., Plotní 45, Brno. Dle tohoto rozhodnutí jsou práce v brusírně rozděleny do tří skupin (016 – brusič, broušení odlitků, stojanové brusky, 017 – brusič, broušení odlitků, závěsné brusky a 018 – brusič, broušení odlitků ruční), všechny tři skupiny spadají do kategorie prací č. 3. Součástí správního spisu jsou dále lékařské posudky: pro O. a P. D. ze dne 6. 1. 2014 ze vstupní prohlídky, pro M. S. ze dne 2. 10. 2013 z periodické prohlídky. U všech tří je uvedeno: osoba zdravotně způsobilá k výkonu povolání: pomocný dělník, kategorie II. Z protokolu o kontrole vyplývá, že předmětná kontrola dne 12. 8. 2014 proběhla v hale Brusírna, kde všichni tři cizinci prováděli broušení kovové součástky. Rovněž sami cizinci při poskytování součinnosti uvedli, že pracují jako brusiči (P. D. dokonce uvedl, že pracuje s několika typy brusek; O. D. uvedla, že každý výrobek dobrušuje dohladka).

35. Soud má za to, že rozhodnutí krajské hygienické stanice (jehož závaznost žalobce nikterak nezpochybňuje) neumožňuje jiný výklad než ten, že cizinci zachycení při broušení, sami se označující jako brusiči, vykonávali práci kategorie č. 3, k níž prokazatelně nebyli zdravotně způsobilí (viz výše, bez potřebné vstupní lékařské prohlídky pro práci kategorie č. 3 jsou považováni za zdravotně nezpůsobilé).
36. Argumentaci žalobce, že cizinci prováděli broušení, ovšem broušení – tmelení odlitků spadající do kategorie č. 2, pro niž jsou zdravotně způsobilí, považuje soud za lichou a účelovou. Doložené zjištění oblastního inspektorátu nesvědčí závěru, že by mělo jít o pouhé tmelení odlitků. Jak dále vyplývá z rozhodnutí krajské hygienické stanice, důvodem pro zařazení do kategorie č. 3 mají být i vibrace přenášené na ruce, nikoliv pouze hluk. Tvrzení o tom, že broušení je zařazeno do kategorie č. 3 pouze kvůli stacionárním brusům, přičemž pracoviště je uzpůsobeno tak, že hluk stacionárních a ručních brusek se neprolíná, považuje soud za irrelevantní. Jestli tomu tak doopravdy je, pak je namístě obrátit se opět na krajskou hygienickou stanici se žádostí o překvalifikování jednotlivých prací. Do té doby je uvedená kategorizace závazná a jakákoliv tvrzení působí jako nepodložené spekulace.
37. Vzhledem k tomu, že jde o správní trestání, zabýval se soud rovněž tím, zda nebyla v mezidobí přijata nová právní úprava, jež by byla pro žalobce příznivější (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 11. 2016, č. j. 5 As 104/2013-46, č. 3528/2017 Sb. NSS). Po prostudování změn v relevantní právní úpravě lze konstatovat, že tomu tak není, jak skutkové podstaty předmětných správních deliktů, tak zákonné sazby pokut zůstaly beze změny.

V. Závěr a náklady řízení

38. Soud tedy shledal námitky žalobce neopodstatněnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti, zamítl žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
39. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce ve věci úspěch neměl (žaloba byla jako nedůvodná zamítnuta), a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníkovi řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 29. června 2018

JUDr. Zuzana Bystřická, v.r.
předsedkyně senátu