



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Ing. Viery Horčicové, soudkyně Mgr. et Mgr. Lenky Bahýľové, Ph. D., a soudce Mgr. Martina Lachmanna v právní věci žalobce: **ATAR s.r.o.**, se sídlem Praha 9, Nademlejnská 600/1, IČ 27141993, zast. JUDr. Janem Bébrem, advokátem, se sídlem Praha 5, Ostrovského 3, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Praha 2, Na Poříčním právu 376/1, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 4. 2013, č.j. 2013/8500-421,

t a k t o :

I. Žaloba se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 4. 2013, č.j. 2013/8500-421, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajské pobočky pro hlavní město Prahu ze dne 27. 12. 2012, č.j. MPSV-UP/7837745/12/AIS-ZAM, kterým žalobci nebyl poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za 3. čtvrtletí roku 2012 dle ust. § 78 odst. 1, 3 a odst. 8 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů.

Žalobce v podané žalobě nesouhlasil se závěrem správních orgánů, že nesplnil zákonnou podmínku stanovenou v ust. § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, neboť nezaměstnával na chráněných pracovních místech (ust. § 75 zákona o zaměstnanosti) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců.

Žalobce od roku 2007 pravidelně žádal o příspěvek na podporu za dva zaměstnance se zdravotním postižením a to ve výši 100 %, od konce roku 2011 pak žádal příspěvek na podporu za tři zaměstnance se zdravotním postižením. Žalobce kromě zaměstnanců na základě dohody o provedení práce nikdy nikoho jiného nezaměstnával ani nezaměstnává a je

tedy zcela zřejmé, že je splněna zákonná podmínka „více než 50 % osob se zdravotním postižením“ po dobu více než 5 let. Dohoda o vymezení chráněného pracovního místa byla mezi žalobcem a Úřadem práce - krajskou pobočkou v Praze uzavřena dne 11. 10. 2012. Žádost o vymezení chráněného pracovního místa však žalobce sepsal již dne 13. 6. 2012, přičemž tato žádost byla doručena úřadu práce dne 22. 6. 2012; žádost tedy byla podána před třetím čtvrtletím 2012. Zřejmou nečinností úřadu práce byla tato dohoda uzavřena až dne 11. 10. 2012, tedy po více než třech měsících od podání předmětné žádosti.

Dle žalobce žalovaný pochybil, když na základě výkladu ust. § 75 zákona o zaměstnanosti stanovil, že žalobce nemá zřízené chráněné pracovní místo. Je nutné rozlišit pojem vymezení chráněného pracovního místa a zřízení (nového) chráněného pracovního místa s příspěvkem na zřízení. V úvodu ust. § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se hovoří o chráněném pracovním místě zřízeném. To znamená, že žalobce k 1. 1. 2012 měl chráněné pracovní místo zřízené, které již existovalo, a následně bylo pouze vymezeno dohodou o vymezení chráněného pracovního místa ze dne 11. 10. 2012. Argumentace, že žalobce neměl vymezeno chráněné pracovní místo, neboť to bylo vymezeno až 11. 10. 2012, a proto nemá nárok na předmětný příspěvek, je tedy lichá. Zákonodárce nikde nestanovuje časovou souvislost, kdy zřízené chráněné pracovní místo musí být vymezeno dohodou o vymezení chráněného pracovního místa, vše v souvislosti s nárokem na předmětný příspěvek, tím spíše, když před 1. 1. 2012 byl žalobci příspěvek po dobu několika let poskytován.

Dle názoru žalobce je třeba vyjma logického výkladu v daném případě přihlídnout k tomu, že příspěvek má za účel motivovat zaměstnavatele k vytváření pracovních míst pro občany se změněnou pracovní schopností tím, že jim finančně kompenzuje dodatečné náklady spojené se zaměstnáváním takových osob, kterým jejich zdravotní handicap snižuje možnosti uplatnění na trhu práce oproti osobám bez tohoto handicapu. Základním smyslem a účelem příspěvku je tedy napomoci k větší míře zaměstnanosti obtížně zaměstnatelných osob se změněnou pracovní schopností. Cílem novelizace zákona o zaměstnanosti jistě nebylo zabránit zaměstnavatelům k dosažení předmětných příspěvků ryze formalistickou aplikací právní normy, tedy aplikací, jenž odporuje zejména logickému a teologickému výkladu. V této souvislosti žalobce odkázal na nález Ústavního soudu sp.zn. I. ÚS 643/06, v němž se uvádí, že je-li k dispozici více výkladů veřejnoprávní normy, je třeba volit ten, který vůbec či co nejméně zasahuje do toho kterého základního práva či svobody.

Žalobce proto uzavřel, že napadené rozhodnutí je odůvodněno ryze formálním pohledem správního orgánu, bez přihlídnutí ke konkrétním skutečnostem, zjištěním a důkazům, charakteru a účelu předmětného příspěvku a bez přihlídnutí ke konkrétní praxi s ohledem na poskytnuté příspěvky žalobci před 1. 1. 2012.

Žalovaný ve svém vyjádření konstatoval, že žalobce podmínku pro přiznání příspěvku nesplnil, neboť nezaměstnával více než 50 % osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech, jak vyžaduje zákon o zaměstnanosti. Dohodu o vymezení chráněných pracovních míst měl žalobce s úřadem práce uzavřenu až ode dne 11. 10. 2012, tedy po uplynutí předmětného čtvrtletí, za které žalovaný příspěvek požadoval. Jelikož žalobce splňoval podmínku uvedenou v ust. § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti až ode dne 11. 10. 2012, nemohl mu být poskytnut příspěvek za 3. čtvrtletí roku 2012, tedy za období od 1. 7. 2012 do 30. 9. 2012. Dle čl. II bodu 2 a čl. VI bodu 5 dohody je nepochybné, že chráněná pracovní místa jsou vymezena dnem podpisu dohody (a to na dobu nejdéle 3 let ode dne nabytí platnosti a účinnosti této dohody) a nikoli dnem podání žádosti o vymezení chráněného pracovního místa, jak se domáhá žalobce. Důvody, pro které nedošlo k vymezení chráněných

pracovních míst dohodou s úřadem práce dříve, nemohl žalovaný pro jiné posouzení věci zohlednit a zákon o zaměstnanosti k nim neumožňuje přihlídnout.

Žalovaný se neztotožnil s názorem žalobce, že měl chráněná pracovní místa „zřízená“, neboť k tomu dochází pouze písemnou dohodou mezi zaměstnavatelem a úřadem práce ve smyslu ust. § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kterou žalobce uzavřenou ve 3. čtvrtletí roku 2012 neměl. Pojmy vymezení chráněného pracovního místa a jeho zřízení je nutno od sebe odlišovat. Chráněné pracovní místo může vzniknout buď zřízením nového chráněného pracovního místa písemnou dohodou zaměstnavatele a úřadu práce nebo vymezením již stávajícího pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením písemnou dohodou zaměstnavatele a úřadu práce, popř. způsobem uvedeným v čl. II. bodu 7 přechodných ustanovení zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, dle něhož se pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce ode dne nabytí účinnosti této novely považují za chráněná pracovní místa. Nelze mít za to, že žalobce měl chráněné pracovní místo zřízeno a následně žádal o jeho vymezení, neboť zřízení a vymezení chráněného pracovního místa jsou dva odlišné způsoby jeho vzniku, přičemž ke vzniku chráněných pracovních míst ve 3. čtvrtletí roku 2012 u žalobce nedošlo ani jedním z výše jmenovaných způsobů.

Ač se žalovaný obecně ztotožňuje se smyslem poskytování příspěvku, tak jak jej uvádí žalobce, tento účel není s to zhojit nesplnění podmínek žadatelem o daný příspěvek. Ani logickým a teleologickým výkladem příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti nelze dospět k závěru, že by žalobce podmínky pro přiznání příspěvku za 3. čtvrtletí roku 2012 splnil.

Ze správního spisu vyplývají následující pro rozhodnutí soudu podstatné skutečnosti:

Rozhodnutím Úřadu práce ČR – krajské pobočky pro hlavní město Prahu ze dne 27. 12. 2012, č.j. MPSV-UP/7837745/12/AIS-ZAM, nebyl žalobci poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za 3. čtvrtletí roku 2012 dle ust. § 78 odst. 1, 3 a odst. 8 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. V odůvodnění rozhodnutí úřad práce uvedl, že žalobce nesplnil podmínku stanovenou ust. § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, neboť nemá chráněná pracovní místa ve smyslu ust. § 75 zákona, tj. pracovní místa zřízená zaměstnavatelem pro osoby se zdravotním postižením nebo vymezená na základě písemné dohody s úřadem práce.

Rozhodnutím žalovaného ze dne 24. 4. 2013, č.j. 2013/8500-421, bylo odvolání žalobce zamítnuto a napadené rozhodnutí potvrzeno. Žalovaný v odůvodnění konstatoval, že podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením byla novelou zákona č. 367/2011 Sb. doplněna tím, že může být splněna jedinečně zaměstnáváním osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech. Nebylo prokázáno, že žalobce měl v období 3. čtvrtletí roku 2012 vymezená chráněná pracovní místa na základě dohody uzavřené s úřadem práce. Naopak k uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa došlo až dne 11. 10. 2012 a až tohoto dne tak byla chráněná pracovní místa vymezena. Žalobce tak nesplnil zákonnou podmínku nároku na daný příspěvek, když neprokázal existenci vymezených popř. zřízených chráněných pracovních míst ve 3. čtvrtletí roku 2012 dle ust. § 75 zákona o zaměstnanosti, za které příspěvek žádal.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

V rámci nařízeného jednání oba účastníci setrvali na svých stanoviscích vyjádřených v písemných podáních.

Městský soud v Praze žalobou napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, přezkoumal v rozsahu uplatněných žalobních bodů, kterými je vázán, a vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.

Městský soud v Praze věc posoudil takto:

Z právní úpravy poskytování příspěvků na zaměstnávání osob se zdravotním postižením účinné do 31. 12. 2011 vyplývá, že podle zákona o zaměstnanosti byl do 31. 12. 2011 poskytován příspěvek na základě dohody s úřadem práce, a to a) na vytvoření chráněného pracovního místa (§ 75 odst. 2), b) na částečnou úhradu provozních nákladů na vytvořená chráněná pracovní místa (§ 75 odst. 10), c) na zřízení chráněné pracovní dílny (§ 76) a d) na provoz chráněné pracovní dílny (§ 76 odst. 7). Vedle těchto příspěvků byl dle § 78 poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78, a to na žádost, který byl přiznán rozhodnutím (§ 78 odst. 7), aniž by mu muselo předcházet uzavření dohody s úřadem práce.

Po 1. 1. 2012 zákon o zaměstnanosti stanovil v § 75 odst. 1 možnost poskytnutí příspěvku na základě dohody s úřadem práce a) o zřízení chráněných pracovních míst a o příspěvku na jejich zřízení (§ 75 odst. 8), b) o vymezení chráněných pracovních míst, tzn. „uznání“ pracovního místa již obsazeného osobou se zdravotním postižením (§ 75 odst. 12), c) o příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa zřízeného nebo vymezeného dohodou (§ 76). Dle § 78 lze poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě (§ 78 odst. 1, 2), a to rozhodnutím (§ 78 odst. 8), jemuž musí předcházet uzavření dohody s úřadem práce o vymezení chráněného pracovního místa. Za podmínek § 78 odst. 3 lze zvýšit tento typ příspěvku.

Z definice chráněného pracovního místa obsažené v § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti plyne, že jde o pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce, přičemž chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce.

Podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Z uvedeného srovnání právní úpravy vyplývá nesporně, že s účinností od 1. 1. 2012 se změnila povaha příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona o zaměstnanosti a podmínky pro jeho přiznání. Před tímto datem nebyl tento příspěvek poskytován na základě dohody s úřadem práce, ale jeho rozhodnutím. Vydání rozhodnutí nebylo podmíněno žádnou dohodou s úřadem práce, ale při splnění zákonných podmínek vznikl zaměstnavateli na poskytnutí tohoto příspěvku nárok (k tomu srov. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 9. 2015, č. j. 9 Ads 83/2014-46).

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

Od 1. 1. 2012 (účinnosti novely provedené zákonem č. 367/2011 Sb.) jsou příspěvky poskytovány zásadně na chráněná pracovní místa zřízená nebo vymezená v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a úřadem práce. Uzavření písemné dohody o vymezení chráněných pracovních míst s úřadem práce (§ 75) je podmínkou pro poskytnutí příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti.

Pro kontinuální přechod na nová pravidla poskytování příspěvků zaměstnavatelům na zaměstnávání osob se zdravotním postižením přechodná ustanovení čl. II. novely stanovila, že pracovní místa pro osoby se zdravotním postižením v chráněné pracovní dílně, vytvořené nebo vymezené na základě dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona považují za chráněná pracovní místa (bod 7). Poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78 zákona „za poslední kalendářní čtvrtletí předcházející dni nabytí účinnosti tohoto zákona a dvě kalendářní čtvrtletí následující po dni nabytí účinnosti tohoto zákona se řídí podle zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném do dne nabytí účinnosti tohoto zákona“ (bod 9). Žalobci tak nárok na poskytnutí příspěvku dle § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti i pro 1. a 2. čtvrtletí roku 2012 trval podle předchozí úpravy.

Čl. II bod 11 zákona č. 367/2011 Sb. (dle násl. novely z r. 2012 bod 10) však stanoví, že pro vznik nároku a výši příspěvku podle § 78 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a poskytovaného za třetí kalendářní čtvrtletí následující po dni nabytí účinnosti tohoto zákona je rozhodné uzavření dohod o vymezení chráněných pracovních míst v průběhu prvního a druhého kalendářního čtvrtletí následujícího po dni nabytí účinnosti tohoto zákona, pokud charakter chráněného pracovního místa již nemají na základě dříve uzavřené dohody o vytvoření chráněného pracovního místa nebo dohody o vytvoření nebo vymezení chráněné pracovní dílny.

Předmětem sporu je otázka, zda měl být žalobci přiznán příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti za celé 3. čtvrtletí roku 2012, přestože k vymezení chráněných pracovních míst u něj došlo dohodou až 11. 10. 2012. Dovolává se přitom skutečnosti, že žádost o vymezení chráněných pracovních míst podal dne 22. 6. 2012 a úřad práce byl nečinný, jestliže o žádosti rozhodl téměř čtyři měsíce po jejím podání. Svůj výklad opírá o údajný smysl zákona, jak jej vymezil v žalobě.

Jak výslovně vyplývá z citovaného přechodného ustanovení čl. II bod 11, pro vznik a výši nároku na příspěvek za 3. čtvrtletí roku 2012 je rozhodné uzavření dohod o vymezení chráněných pracovních míst v průběhu 1. a 2. kalendářního čtvrtletí téhož roku. Městský soud v Praze se proto ztotožňuje se žalovaným, že znění zákona je jednoznačné a neumožňuje více možných výkladů. Žalobce se proto domáhá výkladu, který by byl contra verba legis, neboť zákon výslovně spojuje vznik nároku na příspěvek až s existencí chráněných pracovních míst. Pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením se však chráněným pracovním místem stává až vymezením v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce (§ 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti).

Obecně lze říci, že k dalším výkladovým metodám interpret přistupuje tehdy, když gramatickým/jazykovým výkladem lze dospět k různým výsledkům (srov. MELZER, Filip. Metodologie nalézání práva. Úvod do právní argumentace. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2011. 276 s. ISBN 978-80-7400-382-0. S. 80). I Ústavní soud nastavil jasná pravidla, kdy se teleologickým výkladem lze odchýlit od doslovného znění zákona. Ve stanovisku ze dne 21. 5. 1996, sp. zn. Pl. ÚS – st. 1/96, vyslovil: „V případě aplikace právního ustanovení nutno

prvotně vycházet z jeho doslovného znění. Pouze za podmínky jeho nejasnosti a nesrozumitelnosti (umožňující např. více interpretací), jakož i rozporu doslovného znění daného ustanovení s jeho smyslem a účelem, o jejichž jednoznačnosti a výlučnosti není jakákoli pochybnost, lze upřednostnit výklad e ratione legis před výkladem jazykovým.“ Z citovaného tedy plyne, že jen výlučný a jednoznačný smysl a účel zákona je třeba upřednostnit před výlučným a jednoznačným zněním zákona. Ani smysl a účel novely provedené zákonem č. 367/2011 Sb. není ve zjevném rozporu se zněním přechodného ustanovení, jak se domnívá žalobce. Doslovné znění zákona zcela odpovídá jeho smyslu a účelu, jak bude vyloženo dále.

Před novelou provedenou zákonem č. 367/2011 Sb. byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na základě § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti poskytován zaměstnavateli zaměstnávajícím více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců bez stanovení dalších podmínek (jako je existence zřízeného či vymezeného chráněného pracovního místa). Na chráněná pracovní místa vytvořená na základě písemné dohody s Úřadem práce byl poskytován odlišný příspěvek, a to podle § 75 odst. 2 téhož zákona. Jednalo se tudíž o různé příspěvky s odlišným režimem poskytování. Kromě toho existoval i institut chráněné pracovní dílny dle § 76 zákona o zaměstnanosti, který měl opět svůj vlastní režim a speciální příspěvek, jak již soud výše uvedl.

Novelou provedenou zákonem č. 367/2011 Sb. bylo tak poskytování uvedených příspěvků zjednodušeno a došlo ke sjednocení tohoto roztržitého systému příspěvků vztahujících se k zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Na zaměstnávání osob se zdravotním postižením je nyní poskytován již pouze příspěvek dle § 76 a 78 zákona o zaměstnanosti. Byl zrušen institut chráněné pracovní dílny a zákon již nezná jinou formu podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením než příspěvky na chráněná pracovní místa. Taková musí být zřízena či vymezena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a úřadem práce dle § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Důvodová zpráva k předmětné novele ke zmíněným změnám uvádí, že dosavadní úprava příspěvku podle § 78 zákona o zaměstnanosti (ve znění účinném do 31. 12. 2011) přináší problémy s jeho zneužíváním, kdy zaměstnavatelé různými způsoby získávají příspěvek „pro sebe“, nikoliv na krytí mzdových nákladů na zdravotně postiženého zaměstnance, nebo jsou osoby se zdravotním postižením zaměstnávány, aniž by jim zaměstnavatel přiděloval práci. Jedním ze dvou hlavních cílů přijetí popsaných změn proto bylo zabránit zneužívání tohoto příspěvku některými zaměstnavateli. Právě za účelem naplnění uvedeného cíle byla do zákona včleněna podmínka požadující, „aby příspěvek byl poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech, zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce“ (viz zvláštní část důvodové zprávy k bodu 42).

Systém poskytování podpory zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením tak měl být zjevně určitým způsobem omezen, neboť právě příspěvek dle § 78 zákona o zaměstnanosti ve znění účinném před novelou, který žalobce dříve čerpal, měl být nově poskytován za přísnějších podmínek a ne automaticky všem zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením, nýbrž jen těm, u kterých bude na základě prověření podmínek úřadem práce zřízeno či vymezeno chráněné pracovní místo dohodou. Kontinuita v poskytování příspěvku měla být podle důvodové zprávy zachována pouze tam, kde již za účinnosti dřívější právní úpravy existovala chráněná pracovní dílna

nebo chráněné pracovní místo na základě dohody s úřadem práce. Ve vztahu k nově navržené právní úpravě příspěvku dle § 78 ovšem uvádí, že příspěvek zaměstnavateli „bude poskytován pouze na osoby se zdravotním postižením zaměstnáváné na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce. Díky tomuto opatření a současně s úpravou maximální měsíční částky vynaložených nákladů na mzdy nebo platy, kterou bude Úřad práce refundovat, a zavedením určité finanční spoluúčasti zaměstnavatele na vynaložených nákladech na mzdy nebo platy, bude sníženo riziko podpory účelového zaměstnávání osob se zdravotním postižením“. Je tedy zřejmé, že zákonodárce v přechodném ustanovení novely jednoznačně vyjádřil svůj úmysl, kterým bylo poskytování příspěvku jen na existující chráněné pracovní místo, jež se takovým pracovním místem stává jedině uzavřením dohody o vymezení chráněných pracovních míst s úřadem práce (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2017, č.j. 6 Ads 115/2016-29).

Zákon o zaměstnanosti a přechodná ustanovení novely provedené zákonem č. 367/2011 Sb. nelze vykládat tak, že pro vznik nároku na příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 3. čtvrtletí roku 2012 je rozhodný den podání žádosti o vymezení chráněných pracovních míst. K tomuto dni je dle § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon o zaměstnanosti, je třeba zkoumat kritéria pro uzavření dohody v tom smyslu, zda v den podání žádosti zaměstnavatel zaměstnává na svém pracovišti nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Místním šetřením se ověřuje splnění podmínek pro vymezení chráněného pracovního místa dle § 75 zákona o zaměstnanosti a naplnění kritérií, k nimž úřad práce má přihlížet při projednávání žádosti o uzavření dohody.

Městský soud v Praze se ztotožňuje se žalobcem v jeho argumentaci, že okamžik vzniku nároku na příspěvek, a tedy vymezení chráněných pracovních míst dohodou na základě podané žádosti, nemůže být závislý na libovůli správního orgánu. Dovozuje-li však žalobce, že úřad práce po podání jeho žádosti o vymezení chráněných pracovních míst nepostupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti resp. principy dobré správy a že tento postup před uzavřením dohody měl být rovněž předmětem přezkoumání soudem, ač předmětem tohoto soudního řízení bylo rozhodnutí o příspěvku, nelze s ním souhlasit.

Otázka tvrzeného nesprávného úředního postupu před uzavřením dohody o vymezení chráněných pracovních míst nemůže být předmětem tohoto soudního řízení, neboť zákon o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 samostatně vymezil postup a pravidla pro uzavírání dohod o vymezení chráněného pracovního místa mezi zaměstnavatelem a úřadem práce (§ 75), jednak samostatně pravidla pro správní řízení a rozhodnutí o poskytnutí /neposkytnutí příspěvku dle § 78. Pro rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je podstatné splnění zákonné podmínky uzavření samotné dohody o vymezení chráněných pracovních míst. Domnívá-li se žalobce, že mu nesprávným úředním postupem vznikla škoda, může se se svým nárokem obrátit na příslušné orgány postupem podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem a o změně zákona České národní rady č. 358/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti (notářský řád), ve znění pozdějších předpisů.

S ohledem na výše uvedené neshledal soud žalobu důvodnou, a proto ji podle ust. § 78 odst. 7 s.r.s. zamítl.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

Výrok o nákladech řízení je odůvodněn podle ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., neboť žalobce neměl ve věci úspěch a žalovanému žádné náklady řízení nevznikly

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Praze dne 21. února 2018

JUDr. Ing. Viera Horčicová, v.r.
předsedkyně senátu