



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném s předsedkyně JUDr. Hany Veberové a soudců JUDr. Jitky Hroudové a Mgr. Marka Bedřicha v právní věci žalobce: **Adaptech, s.r.o.**, se sídlem Praha 5, Smetáčkova 1484/2, IČ 271 96 992, v řízení zastoupeného: JUDr. Jaroslavem Srbem, advokátem se sídlem Praha 1, Revoluční 763/15, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Praha 2, Na Poříčním právu 376/1, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3.5.2016, č.j. MPSV-2016/9360-421/1

t a k t o:

I. Žaloba s e 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:

Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhá přezkoumání a zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 3.5.2016, č.j. MPSV-2016/9360-421/1, kterým zamítl odvolání žalobce a potvrdil výrok II. rozhodnutí Úřadu práce ČR – pobočka pro hl.m.Praha ze dne 11.12.2015, č.j. ABA-T-838/2/2015, kterým nebyl žalobci poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle zákona o zaměstnanosti za II. čtvrtletí. 2015 v celkové výši 30.000,- Kč. Žalobce konstatoval, že se specializuje na výrobu a prodej kompenzačních pomůcek, je společností s ručením omezeným, jejímž jediným společníkem je F. Ž.. Konstatoval, že na základě plné moci byl zastoupen p. K. H., která byla

zmocněna k uzavírání pracovních smluv žalobce, a že uzavřel s p. F. Ž. pracovní smlouvu na dobu určitou od 2.1.2013 do 31.8.2015. Druhem vykonávané práce byl tzv. „betatester“; podrobný rozpis stanovil zaměstnavatel „pracovní náplň“ a žalobce je přesvědčen o tom, že se o souběh pracovního poměru s obchodním vedením společností nejedná. Žalobce požádal dne 30.7.2015 Úřad práce o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a o jeho zvýšení a k žádosti připojil uvedenou pracovní smlouvu. Žádosti o příspěvek ale nebylo vyhověno.

Žalobce je přesvědčen o tom, že pracovní smlouvu uzavřely osoby od sebe rozdílné, a že závěr o případné neplatnosti z důvodu střetu zájmů zástupce a zastupovaného je nutné vždy dovodit z konkrétních okolností, za nichž k uzavření smlouvy došlo; střet zájmů, nelze obecně presumovat u každé pracovní smlouvy.

Žalobce poukázal na ustanovení § 18 odst. 1 za občanského zákoníku č. 40/1964 a konstatoval, že z obecné právní úpravy vychází nejen soukromé, ale i veřejné právo, pokud se ustanovení týkají právnických osob, a že podle právní úpravy v době uzavření pracovní smlouvy nebyl jednatel zástupce společnosti, ale společnost jednala prostřednictvím jednatele jako svého statutárního orgánu podle § 13 odst. 1 obchodního zákoníku. Jednalo se o přímé jednání společnosti, kdy právní úkony činěné statutárním orgánem byly přímo úkony společnosti. Pracovní smlouva nebyla podepisována za obě strany jednou osobou, neboť za žalobce – právníckou osobou – byla podepsána k tomu zmocněnou zaměstnankyní – fyzickou osobou. Střet zájmů zde proto neexistoval. Žalobce dále poukazuje na to, že žalovaným a Úřadem práce citovaná judikatura se vztahuje k posuzování platnosti pracovních smluv uzavřených mezi společností a jejím statutárním orgánem ještě za dřívějšího zákoníku práce č. 65/1965 Sb., účinného dne 31.12.2006. Judikatura podle něj byla nejednoznačná a je přesvědčen o tom, že je nutno závěr o případné neplatnosti z důvodu domnělého střetu zájmu vždy dovodit z konkrétních okolností. Žalobce sám pak poukazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ČR sp.zn. 29 Cdo 3864/2008 ze dne 24.2.2009 a rozsudek ze dne 17.12.2005, sp.zn. 29 Cdo 15932/2014. Žalobce zdůraznil, že platnost pracovní smlouvy se posuzuje podle právních předpisů účinných v době uzavření, zejména tedy podle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce ve znění pozdějších předpisů, který ve znění účinném od 1.2.2012 do 31.12.2013 vycházel pouze z relativní neplatnosti právních úkonů s taxativními výjimkami uvedenými výslovně v § 19 zákoníku práce. Pouze při jejich splnění bylo možné uvažovat o absolutní neplatnosti pracovně-právního úkonu. Hypoteticky by mohla přicházet v úvahu aplikace § 19 písm. b) zákoníku práce. Přičemž o nepřípustný střet zájmů a z toho vyplývající rozpor se zákonem by se mohlo jednak pouze v případě, pokud by uzavření smlouvy současně došlo k porušení základních zásad pracovně-právních vztahů uvedených v § 1a) zákoníku práce. Těmi jsou:

- a) zvláštní zákonná ochrana postavení zaměstnance,
- b) uspokojivé a bezpečné podmínky pro výkon práce,
- c) spravedlivé odměňování zaměstnance,
- d) řádný výkon práce zaměstnancem v souladu s oprávněným zájmy zaměstnavatele
- e) rovné zacházení se zaměstnanci a zákazech diskriminace.

Žalobce namítal, že v jeho případě by se mohlo eventuelně jednat pouze o relativní neplatnost pracovní smlouvy. K projednávání věci se relativní neplatnosti pracovní smlouvy nikdo z jejich účastníků nedovolal. Žalovaný, ani Úřad práce tak sám učinit nemůže. Správní orgán tak byl podle žalobce povinen vycházet z platnosti pracovní smlouvy, vzhledem k tomu, že se žádná z oprávněných osob pracovní smlouvy nedovolala.

Žalobce dále zdůraznil, že žalovaný a Úřad práce si učinil nesprávný úsudek o předběžné otázce ohledně platnosti pracovní smlouvy a poukázal na ustanovení § 57 odst. 1) písm. c) správního řádu. I kdyby žalobce hypoteticky připustil, že pracovní smlouva nebyla platně sjednána, vznikl žalobci nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle zákona o zaměstnanosti, neboť zaměstnanec F. Ž. byl pro žalobce svého zaměstnavatele vskutku činný. Zdůraznil, že je patrné, že úmysl obou stran směřoval ke sjednání pracovního poměru určitého obsahu. Žalobce je přesvědčen, že by mu vznikl nárok na příspěvek na podporu v zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, též za ty osoby, jejichž pracovní právní vztah by formálně-právně jen pro nedostatek písemné formy, případně pro domnělý konflikt zájmů platně nevznikl. Je třeba povýšit fakticitu pracovní-právního vztahu, nad jeho soukromo-právní normalitu. Postup úřadu i žalovaného považuje za účelový ve snaze ušetřit prostředky na podporu zaměstnávání zdravotně postižených osob. Navíc napadeným rozhodnutím bylo zasaženo do žalobcova práva vlastnit majetek, chráněného ustanovením čl. 11 Listiny základních práv a svobod.

Žalovaný ve vyjádření k podané žalobě odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí a konstatoval, že žalobce nespĺňuje zákonné podmínky pro přiznání části příspěvku za II. čtvrtl. r. 2015, a to z důvodu, že pracovní poměr osoby se zdravotním postižením žalobci, na kterou žádal o přiznání příspěvku, je neplatným, a to od samého počátku, tj. absolutně. K uzavření smlouvy došlo v rozporu s ustanovením § 22 odst. 2) občanského zákoníku, přičemž tato skutečnost má za důsledek, s ohledem na ustanovení § 19 písm. d) zákoníku práce, neplatnost absolutní. Na jednání podepsané K. H. je nutno hledět jako na jednání F. Ž. Podstatné je, že F. Ž. byl jediným jednatelem žalobce v době uzavírání předmětné pracovní smlouvy a vystupoval tak na obou stranách pracovní-právního vztahu. Takovýto pracovní-právní vztah je v rozporu se základními zásadami pracovní-právních vztahů dle ustanovení § 1a) zákoníku práce. Právní úkon, jenž je v pracovní právních vztazích stanoven jako dvoustranný, nemůže naplnit základní zásady pracovní právních vztahů, jestliže na obou stranách vystupuje tatáž fyzická osoba. Zdůraznil, že vztah mezi F. Ž. a žalobcem nenapĺňoval základní znaky pracovní právního vztahu, a to především s ohledem na absenci znaku nadřazenosti zaměstnavatele a podřízenost zaměstnance. K namítané existenci tzv. faktického pracovního poměru zdůraznil žalovaný, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje přiznat příspěvek dle ustanovení § 78 na základě faktického pracovního vztahu, ale pouze na základě vztahu řádně uzavřeného v souladu se zákoníkem práce. Žalovaný dále uvedl, že nerozporuje, že je možné, aby člen statutárního orgánu právnické osoby uzavřel s právnickou osobou pracovní právní vztah, nikoliv však za situace, kdy je statutárním orgánem je jediným. Žalovaný odmítl, že napadeným rozhodnutím docházelo k porušení zásady rovnosti osob, tedy i osob právnických a závěrem navrhl, aby soud žalobu zamítl jako nedůvodnou.

Žalobce využil svého práva k vyjádření žalovaného zaslal soudu repliku, ve které setrval na svých dosavadních stanoviscích. Přitom zdůraznil, že za žalobce – právnickou osobu jednala v souladu s § 22 občanského zákoníku a § 13 odst. 1 věta druhá obchodního zákoníku zástupkyně a ve vymezeném rozsahu uzavřela pracovní smlouvu. Zdůraznil, že správní orgány rozhodovaly paušálně bez důkazů o prokázání skutečně existujícího konfliktu zájmu mezi stranami pracovní smlouvy.

V souladu s ustanovením § 51 odst. 1 s.ř.s. soud rozhodl bez nařízení jednání, neboť žalobce s rozhodnutím věci bez nařízení jednání souhlasil a žalovaný v soudem stanovené lhůtě nevyjádřil svůj nesouhlas.

Ze správního spisu předloženého žalobcem správním orgánem zjistil soud, že dne 30.7.2015 zaměstnavatel Adaptech s.r.o., požádal o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za II. čtvrtletí roku. 2015. Dne 2.1.2012 udělil F. Ž. jako jednatel společnosti Adaptech plnou moc K. H., zaměstnané ve společnosti Adaptech jako účetní k tomu, aby ho zastupovala ve věci uzavírání pracovních smluv mezi společnostmi Adaptech s.r.o. a jejími zaměstnanci s tím, že plná moc byla udělena na dobu trvání pracovního poměru na pozici účetní mezi společnostmi Adaptech a K. H.. Dne 20.12.2012 uzavřela firma Adaptech s F. Ž. pracovní smlouvu s tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci jako betatester. Podrobný rozpis prací měl stanovit zaměstnavatel v dokumentu v pracovní náplni, který v písemné podobě měl doručit zaměstnanci od vzniku pracovního poměru. Tato smlouva byla za zaměstnavatele podepsaná p. H.

Rozhodnutím ze dne 11.12.2015 Úřad práce ČR – Krajská pobočka pro hl.m.Prahu rozhodl tak, že dle ustanovení § 78 odst. 1, 2, 3, 4, 5 a 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti poskytl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za II. čtvrtl. r. 2015

- a) ve výši 406.314,25 Kč podle § 78 odst. 2 zákona
- b) ve výši 102.000,- Kč podle § 78 odst. 3 zákona, celkem ve výši 508.315,- Kč.

Ve výroku II. rozhodl podle ustanovení § 78, odst. 8 písm. b), 3 a 8 písm. e) zákona tak, že neposkytl příspěvek na podporu zaměstnávání osob při zdravotním postižením za II. čtvrtl. r.2015

- a) ve výši 24.000,- Kč podle § 78 odst. 2 zákona
- b) ve výši 6.000,- Kč podle § 78 odst. 3 zákona, tedy celkem ve výši 30.000,- Kč.

Důvodem pro neposkytnutí příspěvku bylo prokázání, že pracovně právní vztah F. Ž. nesplňuje podmínku uvedenou v § 78 odst. 2, neboť právní jednání směřující ke vzniku pracovního poměru učinila jménem zaměstnavatele prostřednictvím zmocněnce na základě plné moci, stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem pracovně právního vztahu jako zaměstnanec.

Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, o kterém rozhodl žalovaný napadeným rozhodnutím, kterým odvolání zamítl a výrok II. prvostupňového rozhodnutí potvrdil. V rozhodnutí se ztotožnil se závěry prvostupňového správního orgánu, konstatoval, že rozdílnost zájmu je dána samotným faktem postavení zaměstnance a zaměstnavatele, když při případném uzavření smlouvy jedinou fyzickou osobou stojící na obou stranách pracovní smlouvy, došlo de facto k akceptaci vůle jediného subjektu. Konkrétní rozpor zájmu vidí v tom, že F. Ž. vystupoval na obou stranách pracovně-právního vztahu a, že zaměstnanec i zaměstnavatel v jedné osobě si sám pro sebe určuje např. zda koná práci řádně a svědomitě, zda mu vyhovují platové podmínky, zda sám se sebou zachází stejně jako s ostatními zaměstnanci, zda se mu jeví pracovní podmínky bezpečné pro výkon práce apod. Pokud jde o to, že předmětnou pracovní smlouvu podepsala za odvolatele K. H., poukázal žalovaný na ustálenou judikaturu, dle které osoba jednající za zmocnitele v plné moci jedná tak, jakoby jednal zmocnitel sám. Žalovaný dále uvedl, že je možné, aby člen statutárního orgánu právnické osoby uzavřel pracovní smlouvu s touto osobou, nikoliv však za situace, kdy je jediným statutárním zástupcem této právnické osoby. Dále odůvodnil, proč jednání – uzavření smlouvy – považuje za absolutně neplatné. Poukázal na ustanovení § 19 zákoníku práce, konkrétně jeho ustanovení bodu d), s tím, že předmětnou pracovní smlouvu považuje za odporující zákonům. Navíc je v rozporu se základními zásadami pracovně právních vztahů.

Dále uvedl, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nemohl být z důvodu neplatnosti smlouvy vyplacen. Zdůraznil, že by poskytnutí příspěvku bylo v rozporu s principy poskytování příspěvku.

Městský soud v Praze přezkoumal dle §75 zákona č. 500/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen s.ř.s) napadené rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Zásadní otázkou je, zda na základě pracovní smlouvy mezi žalobcem, který byl zastoupen na základě plné moci K. H., a F. Ž., který byl v době uzavření smlouvy jediným společníkem a jednatelem žalobce, vznikl pracovní poměr.

Žalovaný, na rozdíl od žalobce, vyjádřil přesvědčení, že tento pracovní poměr je neplatný, a to od samého počátku, tj. absolutně, z důvodu rozdílnosti zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při úkonu, který směřuje ke vzniku pracovního poměru.

K naplnění podmínek absolutní neplatnosti dle § 19 písm. d) zákoníku práce, v relevantním znění, došlo tím, že pracovní smlouva byla podepsána žalobcem jakožto zaměstnancem i jakožto statutárním orgánem předmětné společnosti v pozici zaměstnavatele, neboť ačkoli byl žalobce při podpisu smlouvy zastoupen na základě plné moci K. H., je nutné na žalobce nahlížet tak, že smlouvu uzavřel žalobce sám za sebe. Je totiž nutné vycházet z toho, že osoba jednající za zmocnitele v plné moci jedná tak, jako by jednal zmocnitel sám. Fakt, že se žalobce nechal zastoupit při podpisu smlouvy tak nemůže nic změnit na závěru, že na obou stranách smlouvy vystupoval F. Ž., a to jako jednatel společnosti a jako zaměstnanec.

Tento právní úkon, kdy na obou stranách smlouvu podepíše shodná osoba je ale dle ustálené judikatury Nejvyššího soudu neplatný pro střet zájmů. Například v rozsudku ze dne 26.1.2017, č.j. 5 Ads 88/2015 - 20 odkázal Nejvyšší správní soud na rozsudek ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010, kde Nejvyšší soud uvádí: „[S]kutečnost, že fyzická osoba byla jmenována statutárním orgánem společnosti s ručením omezeným (jednatelem), tedy (...) sama o sobě nebrání tomu, aby uzavřela s touto společností smlouvu (dohodu) podle pracovněprávních předpisů, například pracovní smlouvu, dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr, dohodu o změně pracovní smlouvy, dohodu o rozvázání pracovního poměru apod. (...) Není ani vyloučeno (a zákon s takovou skutečností i výslovně počítá - srov. například § 132 odst. 3 obch. zák.), aby jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba. Dovolací soud však v této souvislosti zaujal již dříve (sice za účinnosti dříve platného zákona č. 65/1965 Sb., avšak právní úprava se v této otázce obsahově nezměnila) stanovisko, že v každém jednotlivém případě, kdy jednatel uzavřel jménem společnosti s ručením omezeným smlouvu (dohodu), při níž druhou smluvní stranou je sám tento jednatel jako fyzická osoba, je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností s ručením omezeným jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. I když zákoník práce (ani občanský zákoník v rozsahu vyplývajícím z ustanovení § 4 zák. práce), nemá v tomto směru výslovnou úpravu, z ustanovení § 12 zák. práce a § 22 obč. zák., jež (obdobně jako ustanovení § 14 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006) vylučuje, aby jiného zastupoval ten, jehož zájmy jsou v rozporu se zájmy zastoupeného, je třeba analogicky dovodit, že statutární orgán společnosti s ručením omezeným nemůže platně jednat jménem společnosti jako zaměstnavatele, jsou-li jeho zájmy v rozporu se zájmy společnosti (k tomu srov. ... právní názor vyjádřený v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21

Cdo 11/98, který byl uveřejněn pod č. 63 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 1999).

Pracovní smlouva jako dvoustranný právní úkon, který směřuje ke vzniku pracovního poměru, je výsledkem smluvního jednání, do něhož obě smluvní strany zpravidla vstupují s vlastními (rozdílnými) představami o jejich obsahu a výsledku. Rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato - chtějí sjednat pracovní smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.). Na rozdílnosti zájmů při sjednávání pracovní smlouvy nic nemění ani skutečnost, že případně dojde i k bezvýhradné akceptaci učiněné nabídky, nebo pracovní smlouva bude sjednána v souladu s podmínkami v místě a čase obvyklými, neboť i tehdy základní východiska účastníků pro uzavření smlouvy jsou odlišná; vždy jde pouze o odraz aktuální situace na trhu práce, přičemž - jak vyplývá z uvedeného - výsledek jednání nic nevypovídá o rozdílnosti zájmů obou stran při sjednávání pracovní smlouvy. Lze proto uzavřít, že rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance při uzavření smlouvy (dohody), která směřuje ke vzniku pracovního poměru nebo jiného pracovněprávního vztahu, vylučuje, aby jménem zaměstnavatele učinila takový právní úkon stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem smlouvy (dohody) jako zaměstnanec, neboť nemůže odpovídajícím způsobem „současně“ hájit své zájmy jako zaměstnance a zájmy společnosti jako zaměstnavatele (k tomu srov. též rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 4. 11. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1634/2004, nebo rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 13. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 313/2007, ...). K tomuto právnímu názoru (...) se dovolací soud při v podstatě nezměněné (obsahově shodné) právní úpravě i nadále hlásí a neshledává žádné důvody k jeho změně. Na uvedeném závěru nic nemění ani námitka dovolatelky, že žalovaná byla v dané době jedinou jednatelkou žalobkyně a že „uzavření pracovní smlouvy nebylo možné technicky provést jinak“. Ve skutečnosti je - jak vyplývá z výše uvedeného - sporný právní úkon směřující ke vzniku pracovního poměru, který žalovaná učinila jménem žalobkyně jako zaměstnavatelky a jejichž druhým účastníkem byla žalovaná jako zaměstnankyně, bez ohledu na tehdejší složení statutárního orgánu žalobkyně neplatné (...).“

Městský soud s ohledem na výše uvedené dospěl k závěru, že dle této ustálené judikatury Nejvyššího soudu (viz též např. rozsudek ze dne 25. 6. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2064/2015, usnesení ze dne 14. 3. 2013, sp. zn. 21 Cdo 538/2012, nebo usnesení ze dne 29. 1. 2015, sp. zn. 21 Cdo 4866/2014) je tedy pracovní smlouva v nyní posuzované věci neplatná z toho důvodu, že vzhledem k rozdílnosti zájmů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem tuto smlouvu nemůže uzavřít za obě strany táž osoba.

K uvedeným závěrům Nejvyššího soudu se přiklonil i Nejvyšší správní soud, a to jak v již výše citovaném rozsudku ze dne 26.1.2017, č.j. 5 Ads 88/2015 - 20, tak i v rozsudku ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015 - 37, a v rozsudku ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015 - 27, a učinil závěr, že na smlouvy uzavřené shodným způsobem jako v posuzovaném případě dopadají důvody neplatnosti. Výsledek se však v těchto případech lišil dle toho, zda byla v relevantním znění zákoníku práce pro tento případ upravena absolutní či relativní neplatnost. S ohledem na závěry Nejvyššího správního soudu je nutno i na nyní posuzovanou věc vzhledem k datu uzavření sporné pracovní smlouvy (20.12.2012) vztáhnout § 19 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013, který pro v tomto ustanovení taxativně vymezené důvody stanovil neplatnost absolutní, když žalovaný správně dovodil absolutní neplatnost smlouvy z ustanovení § 19 písm. d) zákoníku práce, v relevantním znění. Správní orgány v napadených rozhodnutích řádně odůvodnily, proč uzavření pracovní smlouvy touž osobou jednající jako zaměstnanec a zároveň jménem zaměstnavatele obchází zákon a proč zároveň nejsou naplněny základní zásady

pracovněprávních vztahů [viz zejména § 1a zákoníku práce, v relevantním znění]. Soud proto námitku žalobce, že by se v jeho případě mohlo jednat pouze o relativní neplatnost pracovní smlouvy, důvodnou neshledal.

Žalobce v další námitce poukázal na to, že je nutné zohlednit, že ve II. čtvrtletí 2015 byl F. H. pro žalobce činný na základě faktického pracovního poměru. K tomu žalovaný ve vyjádření k podané žalobě uvedl, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje přiznat příspěvek dle ustanovení § 78 na základě faktického pracovního vztahu, ale pouze na základě vztahu řádně uzavřeného v souladu se zákoníkem práce.

Podle § 78 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů.

Z ustanovení § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jednoznačně dle soudu vyplývá, že nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vzniká pouze zaměstnavateli, který tyto osoby zaměstnává na uvedených pracovních místech. Podle § 7 zákoníku práce se zaměstnavatelem pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba, která zaměstnává fyzickou osobu v pracovněprávním vztahu. Ustanovení § 33 zákoníku práce zákoník práce předpokládá, že pracovní poměr bude zakládán především pracovní smlouvou mezi fyzickou osobou (zaměstnancem) a budoucím zaměstnavatelem.

V projednávané věci je nutné vyjít z toho, že, jak již soud výše uvedl, pracovní smlouva, na základě které měl vzniknout pracovněprávní vztah mezi žalobcem zastoupeným jednatelem společnosti F. Ž. a F. Ž. jako zaměstnancem, je absolutně neplatná. Soud má však za to, že i kdyby mezi těmito osobami vznikl tzv. faktický pracovní poměr, žalobci by nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nevznikl, neboť zákon vznik nároku spojuje pouze se vztahem řádně uzavřeným podle zákoníku práce.

Městskému soudu je známa judikatura, která se otázkou tzv. faktického pracovního poměru zabývá, avšak je přesvědčen o tom, že závěry v ní uvedené na projednávanou věc aplikovat nelze. Šlo totiž o případy veřejného zdravotního pojištění, kde je právní úprava nastavena zcela jinak. Např. v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015 – 27 byla řešena zcela jiná právní úprava, a to úprava obsažená v § 39 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, podle něhož má při splnění dalších podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti ten, *„kdo získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu“*. Tímto zvláštním předpisem byl zákon o důchodovém pojištění. Dobou pojištění je dle § 11 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění míněna doba, za kterou bylo zapláceno pojistné pro osoby dle § 5 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění, tedy pro zaměstnance v pracovním poměru. Dle § 5 odst. 3 zákona o důchodovém pojištění, v relevantním znění (nyní § 5 odst. 4 téhož zákona), se za osobu v zaměstnaneckém poměru *„považuje též osoba činná v poměru, který má obsah pracovního poměru, avšak pracovní poměr nevznikl, neboť nebyly splněny všechny podmínky stanovené pracovněprávními předpisy pro jeho vznik“*. Taková varianta náhledu na zaměstnanecký poměr ale v ustanovení § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti připuštěna není. Protože se F. Ž. na základě absolutně neplatné pracovní smlouvy nestal zaměstnancem žalobce, dospěl Městský soud shodně se žalovaným k závěru, že žalobci nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

v rozsahu uvedeném ve výroku II. prvostupňového rozhodnutí nevznikl, a proto i tuto námitku jako nedůvodnou zamítl.

Závěrem pak žalobce velmi obecně namítal, že došlo k porušení jeho práva vlastnit majetek, že rozhodnutím žalovaného byl diskriminován, i to, že žalovaný vydal rozhodnutí v extrémním rozporu s principy spravedlnosti. Městský soud proto ve stejné obecné rovině uvádí, že vzhledem k tomu, že žalobce nesplnil podmínky pro přiznání příspěvku a rozhodnutí bylo vydáno zcela v souladu se zákonem, nemohlo být rozhodnutím o jeho nepřiznání zasaženo do jím uvedených práv,

Městský soud v Praze tedy po projednání podané žaloby na základě výše uvedeného odůvodnění neshledal důvody pro zrušení žalobou napadeného rozhodnutí a nezjistil, že by žalobou napadené rozhodnutí bylo vydáno v rozporu se zákonem a že by došlo ke krácení práv žalobce. Proto žalobu podle ustanovení § 78 odst. 7 s.ř.s. v plném rozsahu zamítl.

O náhradě nákladů řízení rozhodl soud dle ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., neboť žalobce nebyl v řízení úspěšný a náhrada nákladů řízení mu proto nepřísluší, žalovanému pak nad rámec běžných činností správního úřadu žádné prokazatelné náklady řízení nevznikly. Z tohoto důvodu Městský soud v Praze vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

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 (více) 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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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 24. srpna 2017

JUDr. Hana Veberová v. r.
předsedkyně senátu