



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 Husseinho, Ph.D., v právní věci žalobce: **A-ASKA grafik s. r. o.**, se sídlem Brno, Optátova 244/35, zastoupeného Mgr. Petrem Žídkem, Ph.D., advokátem se sídlem Brno, třída Kpt. Jaroše 13, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Praha 2, Na Poříčním právu 1/376, o žalobách proti rozhodnutím žalovaného ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/70345-421, ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/80914-421/1, ze dne 14. 3. 2014, č. j. 2013/60259-421/1, ze dne 12. 6. 2014, č. j. 2014/24724-421/1, ze dne 12. 8. 2014, č. j. 2014/43729-421/1, ze dne 12. 1. 2015, č. j. 2014/62917-421/1, ze dne 25. 3. 2015, č. j. 2014/82676-421/1, a ze dne 4. 6. 2015, č. j. 2015/15892-421/1,

t a k t o :

- I. Žaloby **s e z a m í t a j í**.
- II. Žalobce **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Shora označenými rozhodnutími žalovaný zamítl odvolání žalobce a potvrdil předchozí rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Brně. Ta v jednotlivých případech

neposkytla žalobci příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v požadované výši, konkrétně šlo o zvýšení tohoto příspěvku o náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Dle rozhodného znění § 78 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, ve spojení s § 14a odst. 1 písm. b) bodem 1. vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, mohlo toto zvýšení pro dané kalendářní čtvrtletí představovat maximálně 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Úřad práce odmítl žalobci zvýšit tento příspěvek na ty zaměstnance – osoby se zdravotním postižením, kteří byli celý měsíc v daném čtvrtletí v pracovní neschopnosti.

[2] Žalovaný zamítnutím odvolání potvrdil poskytnutí příspěvku v nižší než žalobcem požadované částce, a to následovně: rozhodnutím ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/70345-421, za 1. čtvrtletí roku 2013 o 8 189,44 Kč méně, rozhodnutím ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/80914-421/1, za 3. čtvrtletí roku 2013 o 14 331,52 Kč méně, rozhodnutím ze dne 14. 3. 2014, č. j. 2013/60259-421/1, za 2. čtvrtletí roku 2013 o 10 236,80 Kč méně, rozhodnutím ze dne 12. 6. 2014, č. j. 2014/24724-421/1, za 4. čtvrtletí roku 2013 o 14 331,52 Kč méně, rozhodnutím ze dne 12. 8. 2014, č. j. 2014/43729-421/1, za 1. čtvrtletí roku 2014 o 8 120,96 Kč méně, rozhodnutím ze dne 12. 1. 2015, č. j. 2014/62917-421/1, za 2. čtvrtletí roku 2014 o 5 075,60 Kč méně, rozhodnutím ze dne 25. 3. 2015, č. j. 2014/82676-421/1, za 3. čtvrtletí roku 2014 o 7 105,84 Kč méně a rozhodnutím ze dne 4. 6. 2015, č. j. 2015/15892-421/1, za 4. čtvrtletí roku 2014 o 3 045,36 Kč méně.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobách

[3] Ve včas podaných obsahově obdobných žalobách žalobce označil výklad dotčených ustanovení provedený žalovaným za nesprávný, neboť z žádného z nich nevyplývá podmínka přítomnosti zaměstnanců – osob se zdravotním postižením v práci.

[4] Ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) bod 1. vyhlášky č. 518/2004 Sb. hovoří o době, ve které provozní zaměstnanci či pracovní asistenti pomáhají zaměstnancům se zdravotním postižením, nikoli konkrétnímu zaměstnanci. Uvedená podmínka je tak splněna bez ohledu na to, kterým konkrétním zaměstnancům zaměstnavatele je pomoc poskytována, a tedy i bez ohledu na to, že některý z těchto zaměstnanců je v určitém měsíci v pracovní neschopnosti. Postačuje, pokud daný provozní zaměstnanec či pracovní asistent pomáhal alespoň některým zaměstnancům daného zaměstnavatele, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Provozní zaměstnanci a pracovní asistenti žalobce poskytují pomoc několika desítkám zdravotně postižených zaměstnanců žalobce. Skutečnost, že několik z těchto zdravotně postižených zaměstnanců je celý měsíc v pracovní neschopnosti, neznamená, že by příslušný provozní zaměstnanec či pracovní asistent neposkytoval pomoc ostatním jemu přiděleným zdravotně postiženým zaměstnancům.

[5] Podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je pro přiznání nároku na zvýšení příspěvku rozhodující výhradně výše dalších nákladů vynaložených zaměstnavatelem a počet zaměstnanců zaměstnavatele se zdravotním postižením. Počet zaměstnanců se zdravotním

postižením, kteří v daném kalendářním čtvrtletí byli přítomni v práci (tj. nebyli v dočasné pracovní neschopnosti), není podle zákona pro výši příspěvku jakkoli relevantní.

[6] Provozní zaměstnanci a pracovní asistenti poskytující pomoc zdravotně postiženým zaměstnancům jsou u žalobce zaměstnáni v pracovním poměru. Podle zákoníku práce je žalobce povinen provozním zaměstnancům a pracovními asistenty přidělovat práci a vyplácet mzdu po celou dobu trvání pracovního poměru, to však bez ohledu na to, jestli je některý ze zdravotně postižených zaměstnanců, jimž je poskytována pomoc, aktuálně v dočasné pracovní neschopnosti či nikoli. Žalobce nemůže provoznímu zaměstnanci snížit mzdu nebo jej dokonce dočasně propustit s odůvodněním, že některý z „jeho“ zaměstnanců se zdravotním postižením je právě nemocen. Žalobci tedy vznikají náklady na provozní zaměstnance a pracovní asistenty bez ohledu na aktuální docházku zaměstnanců se zdravotním postižením. Přitom se stále jedná o náklady vynaložené ve smyslu § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Nelze tedy říci, že tyto náklady nesouvisí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, což je zákonem stanovený důvod pro neposkytnutí zvýšeného příspěvku dle § 78 odst. 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

[7] Nesprávnost výkladu žalovaného vyniká i při srovnání kritérií pro zvýšení příspěvku dle § 14a odst. 1 písm. b) vyhlášky č. 518/2004 Sb. s podmínkami pro zvýšení příspěvku o zvýšené správní náklady dle písm. a) téhož odstavce. U těchto nákladů lze dle správních orgánů příspěvek poskytnout i na zaměstnance, který po část měsíce nebo celý měsíc nepracoval, což i výslovně stanoví v pokynech k vyplnění Formuláře pro zvýšení příspěvku. Zákon ani vyhláška přitom pro takové rozlišování nedávají jakýkoli důvod. Je zřejmé, že stejně jako zvýšené správní náklady i náklady na provozní zaměstnance a pracovní asistenty zaměstnavateli vznikají bez ohledu na to, zda jsou zaměstnanci se zdravotním postižením přítomni v práci nebo nikoli.

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

[9] Z uvedených důvodů žalobce navrhl, aby soud rozhodnutí žalovaného zrušil.

III. Vyjádření žalovaného k žalobám

[10] Ve vyjádřeních k žalobám žalovaný zopakoval svoji interpretaci dotčených ustanovení. Předmětný příspěvek se váže na konkrétního zaměstnance se zdravotním postižením (a to na základě formulace § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně *na jednoho zaměstnance*, který je osobou se zdravotním postižením). Nebyl-li některý zaměstnanec se zdravotním postižením přítomen v práci, nemohl mu provozní zaměstnanec

nebo pracovní asistent pomáhat, tudíž žalobci zvýšený příspěvek na zaměstnávání tohoto zaměstnance se zdravotním postižením nenáleží. K námitce žalobce, že provozní zaměstnanci a pracovní asistenti poskytovali pomoc jiným zaměstnancům se zdravotním postižením, žalovaný konstatoval, že na tyto zaměstnance se zdravotním postižením byl žalobci zvýšený příspěvek poskytnut v požadované výši. Žalovaný proto navrhl, aby soud žaloby zamítl.

IV. Další podání žalobce a žalovaného

[11] *Žalobce* v replikách nad rámec již uvedeného dodal, že kdyby zákonodárce zamýšlel výklad žalovaného, bylo by dotčené ustanovení zákona o zaměstnanosti formulováno jinak (nejvýše o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením *a který v daném kalendářním měsíci skutečně vykonával práci pro zaměstnavatele*). Žalovaný nijak neobjasnil svůj odlišný a logicky rozporný postup u správních nákladů (u nichž počet přítomných zaměstnanců se zdravotním postižením není relevantní) a u dotčených nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů.

[12] *Žalovaný* v duplikách uvedl, že při správnosti žalobcovy argumentace by mohl být zaměstnavatelům poskytován příspěvek na provozní zaměstnance např. i po dobu, kdy zaměstnanec se zdravotním postižením dlouhodobě čerpá neplacené volno. K námitce ohledně zvýšených správních nákladů konstatoval, že administrativní náklady zaměstnavateli nepochybně vzniknou i v případě, že zaměstnanec se zdravotním postižením je v pracovní neschopnosti, přičemž u nákladů na provozní zaměstnance a pracovní asistenty je třeba, aby zaměstnanec se zdravotním postižením byl na pracovišti.

V. Dosavadní průběh řízení před soudem

[13] O některých žalobách zdejší soud v minulosti již jednou rozhodl, a to tak, že je odmítl, neboť vycházel z názoru o výluce ze soudního přezkumu (konkrétně šlo o usnesení zdejšího soudu ze dne 27. 11. 2014, č. j. 36 Ad 30/2014-39, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/70345-421, usnesení ze dne 27. 11. 2014, č. j. 36 Ad 31/2014-38, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 4. 2014, č. j. 2013/80914-421/1, usnesení ze dne 27. 11. 2014, č. j. 36 Ad 32/2014-42, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 3. 2014, č. j. 2013/60259-421/1, usnesení ze dne 31. 10. 2014, č. j. 36 Ad 43/2014-25, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 6. 2014, č. j. 2014/24724-421/1, a usnesení ze dne 30. 7. 2015, č. j. 36 Ad 56/2014-32, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 8. 2014, č. j. 2014/43729-421/1). Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu ovšem v usnesení ze dne 30. 9. 2015, č. j. 9 Ads 83/2014-46, publ. pod č. 3324/2016 Sb. NSS, zaujal opačný názor. Z toho důvodu Nejvyšší správní soud posléze zmiňovaná usnesení zdejšího soudu zrušil a věci mu vrátil k dalšímu řízení (konkrétně šlo o rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 11. 2015, č. j. 8 Ads 198/2014-36, ze dne 15. 10. 2015, č. j. 9 Ads 319/2014-47, ze dne 18. 11. 2015, č. j. 10 Ads 265/2014-47, ze dne 14. 10. 2015, č. j. 1 Ads 234/2014-41, a ze dne 15. 12. 2015, č. j. 9 Ads 217/2015-33).

VI. Jednání konané dne 16. 9. 2016

[14] Při jednání žalobce zdůraznil, že přítomnost zaměstnanců se zdravotním postižením v práci není podmínkou stanovenou v právních předpisech. Žalovaný tak k právní úpravě přidal další limit. Nijak přitom neodůvodnil např. ani skutečnost, proč za rozhodné období nepřítomnosti zaměstnance v práci považoval měsíc. Nad rámec žalobních tvrzení žalobce poukázal na problematiku výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců (§ 78 odst. 1, 11, 12 zákona o zaměstnanosti a § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb.), při němž je zohledňována i dočasná pracovní neschopnost.

[15] Žalovaný poukázal na skutečnost, že zvýšení příspěvku podle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je akcesorické k příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti), přičemž samotný tento příspěvek je přiznáván na konkrétní zaměstnance. Nebyl-li zaměstnanec se zdravotním postižením na pracovišti, nemohla mu být poskytnuta pomoc.

VII. Posouzení věci soudem

[16] Soud přezkoumal v mezích žalobních bodů napadená rozhodnutí žalovaného, jakož i jim předcházející rozhodnutí krajské pobočky úřadu práce včetně řízení předcházejících jejich vydání, a shledal, že **žaloby nejsou důvodné**.

[17] Předmětem sporu je v zásadě jediná právní otázka, a tou je výklad § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 14a odst. 1 písm. b) bod 1. vyhlášky č. 518/2004 Sb. Ve vztahu k předmětnému zvýšení příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením o částku odpovídající nákladům na provozní zaměstnance a pracovní asistenty pomáhající zaměstnancům se zdravotním postižením je sporné to, zda lze toto zvýšení příspěvku na některého zaměstnance se zdravotním postižením nepřiznat, a to za ten měsíc, ve kterém dotčený zaměstnanec se zdravotním postižením nepracoval (byl např. po celý měsíc v pracovní neschopnosti).

[18] Žalobce zastával názor, že zvýšení příspěvku lze uplatnit na všechny zaměstnance se zdravotním postižením, bez ohledu na jejich přítomnost v práci v jednotlivých měsících. Naproti tomu žalovaný měl za to, že předmětné zvýšení příspěvku lze uplatnit za jednotlivý měsíc pouze na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří v daném měsíci byli přítomni v práci a mohla jim tak být poskytnuta pomoc při práci ze strany provozních zaměstnanců nebo pracovních asistentů zaměstnavatele.

[19] Soud se ztotožnil s postupem i argumentací žalovaného.

[20] Zde je nutno v první řadě uvést, že předmět sporu spadá do kategorie tzv. sociálních a hospodářských práv. Ta se od základních lidských a politických práv liší povahou korespondující povinnosti státu. Zatímco u základních lidských a politických práv převažuje povinnost státu zdržet se jistého konání (negativní, omisivní povinnost), typicky zásahu do individuální sféry chráněné základním právem, u sociálních práv je výrazně v popředí povinnost státu konat (pozitivní, komisivní povinnost), především zajistit v případě potřeby

nositeli základního práva určitá plnění či služby. Sociální práva jsou tak úzce propojena s ekonomickými možnostmi státu. I proto se jich nelze domáhat přímo na základě Listiny základních práv a svobod, nýbrž pouze v mezích zvláštních zákonů, jimiž jsou tato práva provedena (blíže viz např. Wagnerová, E. a kol. *Listina základních práv a svobod. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer ČR, a. s., 2012, s. 832).

[21] Pokud tedy jde o konkrétní právní úpravu, příspěvek na zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně jeho zvýšení se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě žádosti. Nyní posuzované věci se vztahují k jednotlivým čtvrtletím let 2013 a 2014. Po tuto dobu nedošlo ke změně relevantní právní úpravy. Novela zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb. nabyla účinnosti až dnem 1. 1. 2015 a dle svého článku II. bodu 4. se vztahovala na poskytování příspěvku dle § 78 odst. 2 a jeho zvýšení dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti až za první čtvrtletí roku 2015.

[22] Dle § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti *po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.*

[23] Podle odstavce 12 téhož paragrafu Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví prováděcím právním předpisem druhy dalších nákladů, o které se příspěvek podle odstavce 3 zvyšuje. Ministerstvo tak učinilo vyhláškou č. 518/2004 Sb. Dle jejího § 14a odst. 1 písm. b) bod 1. se za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle § 78 odst. 3 zákona, považují *náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.*

[24] Žalobce v první řadě poukazoval jednak na to, že z příslušného ustanovení vyhlášky neplyne skutečnost přiznávání zvýšení příspěvku ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci, jednak na to, že ze zákona nijak nevyplývá podmínka přítomnosti zaměstnanců se zdravotním postižením v práci. Tato argumentace je ovšem příliš zjednodušující. Předmětná ustanovení je totiž nutno interpretovat nikoli odděleně, nýbrž v jejich vzájemné souvislosti. Jak uvedeno již výše, předmětný příspěvek a jeho zvýšení spadá do oblasti tzv. sociálních a hospodářských práv. Rozhodnutí o tom, zda bude stát přispívat na zlepšení možnosti uplatnění osob se zdravotním postižením na trhu práce, a případně jakou formou a v jakém rozsahu, je primárně na zákonodárci. Ustanovení § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti přiznává zaměstnavateli nárok na zvýšení příspěvku (samotný příspěvek dle § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti v částečné náhradě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy osob se zdravotním postižením) o částku odpovídající prokázaným *dalším nákladům* vynaloženým jím na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně *na jednoho zaměstnance*, který je osobou se zdravotním postižením. Z uvedeného je i dle názoru soudu

zcela zřejmé, že splnění všech podmínek pro přiznání zvýšení příspěvku je nutno vztahovat ke každému konkrétnímu zaměstnanci, za nějž zvýšení příspěvku náleží.

[25] Specifikaci druhů oněch *dalších nákladů* zákonodárce ponechal na prováděcím právním předpisu. Z předmětné vyhlášky je pak patrné, že jedním z uznatelných druhů těchto nákladů jsou i mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, to však pouze za vcelku logické podmínky, že jejich práce spočívá v pomoci zaměstnancům se zdravotním postižením.

[26] Je-li tedy dle zákona zvýšení příspěvku (stejně jako příspěvek sám) přiznáváno na konkrétního zaměstnance se zdravotním postižením, nemůže být ve vztahu k němu splněna podmínka plynoucí z vyhlášky o odpracování hodin při pomoci tomuto zaměstnanci, pokud tento byl po celý měsíc v pracovní neschopnosti a nebylo mu tedy jak pomáhat. Shodný závěr žalovaného soud považuje za zcela logický. Interpretace žalobce spočívající ve zdůrazňování textace jednotlivých ustanovení, nikoli však již v jejich výkladu jako celku, naopak může vést jak k případným absurdním důsledkům (např. pokud by byla v pracovní neschopnosti či by čerpala dlouhodobé neplacené volno většina zaměstnanců se zdravotním postižením, přesto by bylo možno zvýšení příspěvku čerpat v plné výši), tak dokonce k případnému zneužívání předmětné podpory (soud zde netvrdí, že se jedná o případ žalobce).

[27] Soud se v této souvislosti neztotožnil s námitkou žalobce, že by právní úprava měla být v předmětných ohledech výslovná. Jak plyne ze shora uvedeného, soud nemá o její interpretaci pochyb a považoval ji za jasnou a určitou.

[28] Je tak nedostatečným i tvrzením žalobce, že postačí, pokud jeho provozní zaměstnanci či pracovní asistenti pomáhají jakýmkoli zaměstnancům se zdravotním postižením. Pro přiznání předmětného zvýšení příspěvku tak, jak je upraveno právními předpisy, je podstatné, aby se tato jejich pomoc vztahovala ke konkrétnímu přítomnému zaměstnanci se zdravotním postižením.

[29] Pokud jde o časový rozměr, je logické, že správní orgány se zabývaly nepřítomností zaměstnanců se zdravotním postižením po jednotlivých měsících, neboť ve vztahu k tomuto časovému období je výše zvýšení příspěvku limitována v § 78 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Tento přístup umožňuje i jednoduchý výpočet ve vztahu ke čtvrtletí. Kratšími nepřítomnostmi se správní orgány v daném případě nezabývaly.

[30] Vzhledem k podrobné specifikaci jednotlivých uplatnitelných dalších nákladů ve vyhlášce je pak v zásadě bez valného významu vzájemné srovnávání podmínek pro jejich uznávání. Je na úvaze zákonodárce, zda umožní uznávání jakýchkoli takových nákladů v zásadě paušálním způsobem či nikoli. Pokud tak u tzv. administrativních či správních nákladů [§ 14a odst. 1 písm. a) vyhlášky č. 518/2004 Sb.] učinil a u mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů nikoli, nelze z této odlišnosti dovozovat nezákonnost podmínek pro uznávání těchto dalších mzdových nákladů. K uvedenému lze nad rámec dodat, že úvaha žalovaného o fixní povaze těchto nákladů nepostrádá logiku, tyto náklady do jisté míry vskutku vznikají i tehdy, pokud je zaměstnanec se zdravotním postižením pracovně indisponován.

[31] Poukazoval-li v této souvislosti žalobce, že provozní zaměstnance a pracovní asistenty musí zaměstnávat v základním pracovněprávním vztahu a související náklady mu tudíž vznikají bez ohledu na pracovní indispozici zaměstnanců se zdravotním postižením, nutno uvést, že právní úprava pozitivně motivuje zaměstnavatele k poskytování práce osobám se zdravotním postižením, jejím cílem však není plně vynahrazovat všechna myslitelná rizika s takovým zaměstnáváním spojená. Tzv. podnikatelské riziko zůstává v tomto ohledu nedotčeno. Ostatně pravidla poskytování příspěvku a jeho zvýšení žalobce znal předem (nebyla tedy pro něj překvapivá), ve věci nedošlo ke změně výkladu či správní praxe. Interpretace předmětných ustanovení správními orgány je zcela jasně patrná též z pokynů k vyplnění příslušného formuláře.

[32] K uvedenému lze dodat, že nástroje pracovního práva umožňují zaměstnavatelům na tato rizika předem reagovat, a to např. možností sjednávání variabilních mzdových podmínek (pevná a pohyblivá složka mzdy) či využíváním institutu konta pracovní doby dle § 86 zákoníku práce.

[33] Poukázal-li žalobce při jednání na problematiku výpočtu průměrného čtvrtletního přepočteného počtu zaměstnanců (§ 78 odst. 1, 11, 12 zákona o zaměstnanosti a § 11 vyhlášky č. 518/2004 Sb.), nutno v první řadě uvést, že se jednalo o argumentaci uplatněnou opožděně (§ 71 odst. 2, § 72 odst. 1 s. ř. s.). I kdyby k ní však soud mohl přihlídnout, nejednalo by se o argumentaci úspěšnou, a to jednak vzhledem k účelu tohoto výpočtu, jednak k možnosti zákonodárce specifikovat jednotlivé druhy uznatelných dalších nákladů.

VIII. Závěr a náklady řízení

[34] Soud tedy shledal námitky žalobce neopodstatněnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti, zamítl žaloby jako nedůvodné podle § 78 odst. 7 s. ř. s.

[35] 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. Jak uvedeno již výše, v některých věcech zdejší soud rozhodoval opakovaně vzhledem ke zrušení odmítavých usnesení – v těchto věcech tudíž soud rozhodoval komplexně jak o nákladech vzniklých v novém řízení před krajským soudem, tak i o nákladech, které vznikly v původních řízeních před zdejším soudem, a též o nákladech, které vznikly v řízení o kasačních stížnostech (viz § 110 odst. 3 s. ř. s.). Tyto náklady přitom tvoří jediný celek a krajský soud o jejich náhradě rozhoduje jediným výrokem vycházejícím z § 60 s. ř. s. (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2008, č. j. 1 As 61/2008-98, www.nssoud.cz).

[36] Žalobce ve věcech úspěch neměl (žaloby byly jako nedůvodné zamítnuty), a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníku řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly. Ostatně při jednání žalovaný uvedl, že žádnou náhradu nákladů řízení nepožaduje.

P o u ě n í : 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.

V Brně dne 16. září 2016

JUDr. Zuzana Bystřická, v. r.
předsedkyně senátu