



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudců JUDr. Hany Pipkové a JUDr. Marcely Rouskové v právní věci žalobkyně: **Victoria Security Printing a.s., IČ: 158 91 089**, se sídlem Praha 4, Ohradní 65, zastoupen JUDr. Adamem Rakovským, advokátem v Praze 2, Václavská 316/12, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce, IČ: 750 46 962**, se sídlem Opava, Kolářská 451/13, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 5. 2013, č. j. 907/1.30/13/14.3,

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:

Žalobkyně se včas podanou žalobou dne 24. 6. 2013 domáhala u Městského soudu v Praze zrušení rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 2. 5. 2013, č. j. 907/1.30/13/14.3, kterým bylo zamítnuto její odvolání proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hl. m. Prahu ze dne 8. 2. 2013, č. j. 1687/3.30/303272/13/14.3. jímž byla účastníku řízení uložena pokuta ve výši 50.000 Kč a náklady řízení ve výši 1.000 Kč.

Ve dnech 12. 7. 2012 až 19. 7. 2012 byla u společnosti Victoria Security Printing a.s., se sídlem Praha 4, provedena Oblastním inspektorátem práce pro hl. m. Prahu kontrola provedená z podnětu inspektorátu. Předmětem kontroly bylo odměňování, pracovní poměr + dohody mimo pracovní poměr, náhrady. Kontrolním obdobím bylo IV. čtvrtletí 2011 až I. pololetí 2012

O provedené kontrole byl sepsán dne 19. 7. 2012 protokol č. j.5856/3.50/3955/12/15.2, v němž byly konstatovány následující nedostatky:

- nevyplacení mzdy zaměstnanci O. H. za duben 2012 a nevyplacení odstupného v termínu splatnosti ve výši 26.591 Kč;
- nevyplacení náhrady mzdy zaměstnanci O. H. za dobu čerpání dovolené za leden 2012 v termínu splatnosti;
- neposkytnutí náhrady mzdy zaměstnanci O. H. při dočasné pracovní neschopnosti za leden 2012 (3.627 Kč) a únor 2012 (1.209 Kč).

S obsahem protokolu byl seznámen odpovědný zástupce kontrolované osoby a převzal výtisk protokolu dne 19. 7. 2012. Žádné námitky proti uvedeným kontrolním zjištěním žalobkyně neuplatnila. Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu vydal proto dne 15. 8. 2012 opatření č. j. 5856/3.50/3955/15.2, jímž uložil žalobkyni učinit taková opatření k nápravě zjištěných nedostatků, písemně informovat inspektorát práce o těchto opatřeních a věcně je doložit, ve lhůtě do 31. 8. 2012.

Poté žalobkyně doporučeným dopisem ze dne 24. 8. 2012 kontaktovala zaměstnance O. H. na adrese P. 5, N. 442/2, a kopii tohoto dopisu dne 29. 8. 2012 zaslala Oblastnímu inspektorátu práce pro hl. m. Prahu a tvrdila, že se snaží zaměstnance kontaktovat již od skončení pracovního poměru, leč stále bez úspěchu, a že neví, jestli má bankovní účet.

Následně dne 27. 12. 2012 vydal Oblastní inspektorát pro hl. m. Prahu na základě provedené kontroly příkaz č. j. 14581/303272/3.30/12/14.3, v němž uvedl, že žalobkyně se dopustila:

- a) správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců podle ust. § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce tím, že neposkytla zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku.

Prokazatelně nedoložila vyplacení mzdy zaměstnanci O. H. za měsíc duben 2012, tímto jednáním nesplnila svou povinnost podle § 141 odst. 1 v návaznosti na § 38 odst. 1 písm. a) a § 109 odst. 1 zákoníku práce.

- b) správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce tím, prokazatelně nedoložil vyplacení odstupného zaměstnanci O. H.

Pracovní poměr byl ukončen dohodou ke dni 4. 4. 2012 a touto dohodou bylo zaměstnanci přiznáno odstupné ve výši „tři průměrných platů“, tímto jednáním nesplnila svou povinnost podle § 67 odst. 4 zákoníku práce.

- c) správního deliktu na úseku náhrad podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce,

1) Prokazatelně nedoložila vyplacení náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené zaměstnanci O. H. za měsíc leden 2012 ve výši 6.640 Kč, tímto jednáním nesplnila svou povinnost podle § 222 odst. 1 zákoníku práce ve spojení s § 144 a 141 odst. 1 zákoníku práce.

2) Prokazatelně neposkytla náhradu mzdy při dočasné pracovní neschopnosti v termínu splatnosti zaměstnanci O. H. za měsíc leden 2012 (3.627 Kč) a únor 2012 (1.209 Kč), tímto jednáním nesplnila svou povinnost podle § 192 odst. 1 a § 193 zákoníku práce ve spojení s § 144 a § 141 odst. 1 zákoníku práce.

Za uvedené správní delikty byla žalobkyni uložena podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce pokuta ve výši 50.000 Kč, jakož i paušální náhrada nákladů správního řízení ve výši 1.000 Kč.

Žalobkyně na příkaz ze dne 17. 12. 2012 reagovala dne 4. 1. 2013 odporem.

Správní orgán prvního stupně žalobkyni dne 18. 1. 2013 vyrozuměl o pokračování správního řízení a poučil ji o právech a povinnostech účastníka řízení. Poté žalobkyně se dne 24. 1. 2013 vyjádřila k dosavadnímu průběhu řízení, nesprávnosti příkazu a skutkové podstatě správních deliktů.

Následně dne 8. 2. 2013 vydal Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu rozhodnutí č. j. 1687/3.30/303272/13/14.3, s nezměněným výrokem příkazu ze dne 17. 12. 2012.

Žalobkyně proti prvostupňovému rozhodnutí podala včas odvolání, v němž navrhovala prvostupňové rozhodnutí zrušit a řízení skončit pro bezpředmětnost.

Odvolání bylo zamítnuto žalobou napadeným rozhodnutím Státního úřadu inspekce práce ze dne 2. 5. 2013, č. j. 907/1.30/13/14.3.

Žalobkyně se svým podáním domáhala zrušení napadeného rozhodnutí a namítala absenci vážných důvodů na straně zaměstnance při nedostavení k výplatě mzdy, a že nebyla povinna postupovat podle § 142 odst. 3 zákoníku práce.

Žalobkyně namítala, že žalovaný pod pojem „poskytnutí mzdy“ nesprávně zařazuje i „vyplacení mzdy“, což je zcela odlišný pojem.

Žalobkyně namítala, že okolnosti a důvody nevyplacení mzdy jsou pro posouzení naplnění skutkové podstaty správního deliktu nanejvýš podstatné, vždy je nutné v každém konkrétním případě posoudit příčinnou souvislost.

Žalovaný správní orgán ve svém vyjádření ze dne 19. 8. 2013 navrhnul žalobu zamítnout jako nedůvodnou a odkázal na odůvodnění rozhodnutí ze dne 2. 5. 2013, č. j. 907/1.30/13/14.3.

Městský soud v Praze ve věci rozhodl bez jednání, neboť žalobkyně a ani žalovaný správní orgán k výzvě soudu podle § 51 odst. 1 soudního řádu správního se nevyjádřily.

Městský soud v Praze posoudil věc takto:

Městský soud v Praze posoudil napadené rozhodnutí podle § 75 soudního řádu správního a to v mezích žalobkyní uplatněných žalobních bodů, jakož i řízení, které mu předcházelo, přičemž vycházel ze skutkového právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce, ve znění platném do 31. 12. 2013, mzda nebo plat jsou splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.

Podle § 144 zákoníku práce, ve znění platném do 31. 12. 2013, jestliže se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodnou o splatnosti a výplatě jinak, platí pro splatnost a

výplatu odměny z dohody, odměny za pracovní pohotovost a náhrady mzdy nebo platu obdobně § 141, 142 a 143. Je-li sjednána jednorázová splatnost odměny z dohody až po provedení celého pracovního úkolu, vyplatí zaměstnavatel odměnu z dohody v nejbližším výplatním termínu po dokončení a odevzdání práce.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne sp. zn. 21 Cdo 810/2010, po vykonání práce vzniká zaměstnanci nárok na mzdu (její složku) až v okamžiku, kdy zaměstnanec splnil sjednané předpoklady, za kterých mu má být mzda (její složka) poskytnuta; teprve poté je zaměstnavatel povinen mzdu (její složku) zaměstnanci vyplatit, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci (§ 10 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb.)

Podle § 109 odst. 1 zákoníku práce za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem, nestanoví-li tento zákon nebo zvláštní právní předpis jinak.

Podle rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014, zaměstnavatel je v prodlení se splněním práva zaměstnance na mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu, jestliže se zaměstnanec nedostavil k výplatě nebo jestliže mu zaměstnavatel mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu nezaslal na svůj náklad a nebezpečí do uplynutí doby jejich splatnosti. K prodlení zaměstnavatele však nedojde, nastalo-li prodlení zaměstnance, například proto, že až do uplynutí doby splatnosti neposkytl součinnost potřebnou k tomu, aby mu zaměstnavatel mohl mzdu, plat nebo náhradu mzdy nebo platu zaslat nebo jinak vyplatit, a jen po dobu, po niž by prodlení zaměstnavatele trvalo. Povinnost platit úroky z prodlení zaměstnavatel nemá tehdy, kdyby nastaly účinky splnění dluhu, protože uložil (z důvodu prodlení zaměstnance) mzdu, plat, nebo náhradu mzdy nebo platu do úřední úschovy.

Podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, ve znění platném do 31. 12. 2014, právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr tím, že poruší stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti,

Podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku,

Podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.

Podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce za správní delikt podle odstavce 1 písm. b), c), f), g), i), l) a m) lze uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Žalovaný správní orgán ve svém rozhodnutí ze dne 2. 5. 2013, č. j. 907/1.30/13/14.3, na základě kontroly provedené u žalobkyně ve dnech 12. 7. 2012 až 19. 7. 2012 Oblastním inspektorátem práce pro hlavní město Prahu shledal v její činnosti ve vztahu k zaměstnanci O. H. nedostatky, které naplnily skutkovou podstatu citovaných správních deliktů, a potvrdil prvostupňové rozhodnutí.

Městský soud v Praze ze správního spisu ověřil, že dne 29. 5. 2009 žalobkyně uzavřela pracovní smlouvu s O. H., nar. X., bytem P. 5, N. 442/2, a to ode dne 1. 6. 2009 na dobu neurčitou, s výkonem práce údržbáře a uklízeče v sídle žalobkyně za měsíční mzdu 9.500 Kč. Podle bodu 5 smlouvy se mzda vyplácí bezhotovostním způsobem, pokud o to zaměstnanec zaměstnavatele požádá a včas mu sdělí číslo účtu českého peněžního ústavu, nebo v hotovosti sídle zaměstnavatele ve stanoveném výplatním termínu, a to i mzda splatná během dovolené zaměstnance, případně-li termín výplaty na období této dovolené. Podle bodu 17 se zaměstnavatel zavazuje vytvářet pracovní podmínky pro úspěšné plnění pracovních úkolů a platit zaměstnanci za vykonanou práci dohodnutou mzdu. Pracovní poměr tedy vznikl dne 1. 6. 2009, ukončen dohodou ze dne 4. 4. 2012, a zaměstnanci bylo přiznáno odstupné ve výši tří průměrných platů.

Žalobkyně namítala, že zaměstnanec O. H. po dobu trvání pracovního poměru nikdy nepožádal o vyplácení mzdy bezhotovostně a nikdy žalobkyni žádné číslo účtu u banky nesdělil. Vždy řádně a včas převzal svou mzdu v hotovosti na sjednaném výplatním místě. Žalobkyně tvrdila, že po skončení pracovního poměru odmítl mzdu, odstupné a náhradu mzdy převzít s tím, že jde o příliš nízkou částku. Měl požadovat její trojnásobek. Měl výslovně prohlásit, že nižší částky si převzít nehodlá na základě rady svého právníka, který mu sdělil, že v případě, kdy převezme částku nižší, již nebude mít nárok na částku vyšší. Zaměstnanec měl vyloučit zaslání mzdy na bankovní účet s tím, že žádný účet zřízen nemá. Měl vyloučit i jakoukoli poštovní komunikaci, měl informovat žalobkyni, že se již nezdržuje na adrese uváděné jako jeho bydliště. Měl vyvinout nátlak na žalobkyni a dožadovat se trojnásobku sumy, při neúspěchu měl vyhrožovat žalobkyni, že na ni „pošle“ inspekci.

Žalobkyně připustila, že zůstaly nevypořádané mzdové nároky O. H., a to mzda za duben 2012, odstupné podle dohody o skončení pracovního poměru ze dne 4. 4. 2012, náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené za leden 2012, náhrada mzdy za dočasnou pracovní neschopnost za leden a únor 2012. Současně uvedla, že dne 24. 6. 2013 jí byl doručen platební rozkaz na částku 110.629 Kč s příslušenstvím.

Tyto námitky musel soud považovat za nepatřičné, neboť žalobkyně nepředložila žádný písemný důkaz podporující její tvrzení ohledně neochoty zaměstnance převzít své nevypořádané mzdové nároky. Jediný doporučený dopis žalobkyně ze dne 24. 8. 2012 zaměstnanci O. H., na adrese P. 5, N. 442/2, nelze považovat za adekvátní aktivitu, zvláště když byl vyhotoven až po skončení kontroly Oblastního inspektorátu práce. Ze správního spisu je zřejmé, že se žalobkyně nesnažila splnit svou zákonnou povinnost vyplývající jak ze zákona, tak i z ustálené judikatury (viz např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. ledna 2015, sp. zn. 21 Cdo 403/2014), dobrovolně. Aktivní byla pouze jednou, a to na základě opatření správního orgánu ze dne 15. 8. 2012. Žalobkyně v podané žalobě sice navrhovala provedení výslechu řady svědků, aniž by uvedla, jakých konkrétních událostí měli být přítomni. Soud tak dospěl k závěru, že listinné důkazy ze správního spisu a předložené žalobkyní spolu se žalobou jsou dostatečným důkazním materiálem, a proto od dokazování výslechem navrhovaných svědků upustil.

Pokud žalobkyně namítala absenci vážných důvodů na straně zaměstnance při nedostavení k výplatě mzdy, a že nebyla povinna postupovat podle § 142 odst. 3 zákoníku práce, musel soud tuto námitku jako neodůvodněnou odmítnout. S touto její námitkou se totiž dostatečně vypořádal ve svém rozhodnutí již správní orgán prvního stupně, na jehož závěry potom žalovaný odkázal. Správní orgány spatřovaly tento vážný důvod v tom, že „od ledna 2012 do ukončení pracovního poměru dne 4. 4. 2012 byl zaměstnanec O. H. v pracovní

neschopnosti, pro kterou je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci. Mzda tak měla zaměstnanci O. H. zaslána způsobem, jak vyplývá z citovaného ustanovení zákoníku práce. Účastník řízení navíc nedoložil průkazně svou tvrzenou opakovanou snahu dlužnou mzdu zaměstnanci vyplatit. Tvrzení účastníka řízení považuje inspektorát za účelová, když tytéž argumenty neuplatnil ani v rámci kontroly, ani v žádosti o přezkoumání protokolu, ač tak učinit mohl. Jedinou doloženou výzvou je výzva ze dne 24. 8. 2012, tedy výzva učiněná až po skončení kontroly inspektorátu."

Ze správního spisu je zřejmé, že žalobkyně skutečně nastalou situaci dlužných částek nijak neřešila až do zahájení kontroly Oblastním inspektorátem práce pro hl. m. Prahu v červenci 2012. Teprve poté, kdy Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu vydal dne 15. 8. 2012 opatření č. j. 5856/3.50/3955/15.2, jímž uložil žalobkyni učinit taková opatření k nápravě zjištěných nedostatků, písemně informovat inspektorát práce o těchto opatřeních a věcně je doložit, ve lhůtě do 31. 8. 2012, začala konat a vyzvala dopisem ze dne 24. 8. 2012 zaměstnance O. H. na adrese P. 5, N. 442/2, ke kontaktu ve věci nevyplacených pohledávek.

V inkriminované věci nemůže ani obstát tvrzení žalobkyně, že zaměstnanec O. H. po skončení pracovního poměru odmítl mzdu, odstupné a náhradu mzdy převzít s tím, že jde o příliš nízkou částku a požadoval její trojnásobek. Ve správním spisu je totiž založena dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 4. 4. 2012, v níž se mj. *expressis verbis* uvádí, že zaměstnanec obdrží na základě dohody odstupné ve výši tří průměrných platů. Obě strany s obsahem výpovědi souhlasí a nemají žádné námitky. Zároveň prohlašují, že mezi sebou mají všechny finanční závazky vypořádané. Dohodu vlastnoručně podepsal zaměstnanec O. H. dne 4. 4. 2012. Je tedy nesporné, že zaměstnanec s finančním vypořádáním uvedeným v dohodě souhlasil.

Městský soud v Praze ze shora uvedených důvodů musel přisvědčit závěrům žalovaného, že vážné důvody na straně zaměstnance při nedostavení se k výplatě mzdy existovaly. Soud totiž nemohl přehlédnout další skutečnosti uváděné v napadeném rozhodnutí, a to že zaměstnanec O. H. v měsíci lednu 2012 čerpal dovolenou, v tomtéž měsíci byl v dočasné pracovní neschopnosti, stejně jako poté i v únoru 2012. Koneckonců tyto skutečnosti žalobkyně v žádném ze svých podání nerozporovala.

Jedinou prokázanou skutečností tak zůstává zájem zaměstnance o získání dlužných mzdových nároků, což doložila žalobkyně sama předloženým platebním rozkazem Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 23. května 2013, č. j. 19 C 124/2012-33, jímž jí bylo uloženo zaplatit žalobci O. H., bytem P. 5, N. 442/2, pohledávku ve výši 110.629 Kč do 15 dnů ode dne doručení platebního rozkazu se zákonným úrokem z prodlení z částky 110.629 Kč ve výši 7,75% od 11. 5. 2012 do zaplacení, a náhradu nákladů řízení ve výši 14.133 Kč. Městský soud v Praze ověřil v soudní databázi, že O. H. podal svou žalobu dne 14. 11. 2012, rozhodnuto o ní bylo platebním příkazem ze dne 23. 5. 2013, posléze vzal žalobce svou žalobu zpět a soud dne 6. 12. 2013 řízení zastavil usnesením, které nabylo právní moci dne 10. 12. 2013.

Předloženým platebním rozkazem Obvodního soudu pro Prahu 4 ze dne 23. května 2013, č. j. 19 C 124/2012-33, ovšem žalobkyně sama zpochybnila své další tvrzení o tom, že se zaměstnanec nezdržuje na adrese uváděné jako jeho bydliště. Zaměstnanec se na adrese P. 5, N. 442/2, zdržoval nejen dne 29. 5. 2009, ale i dne 24. 8. 2012, jakož i dne 23. 5. 2013. Žalobkyně tedy měla v průběhu let nevyvratitelně možnost svého zaměstnance kontaktovat na adrese jeho stálého bydliště.

Pokud jde o tvrzení žalobkyně, že nebyla povinna postupovat podle § 142 odst. 3 zákoníku práce, podle něhož „*Mzda nebo plat se vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Nemůže-li se zaměstnanec dostavit k výplatě z vážných důvodů, zašle mu zaměstnavatel mzdu nebo plat v pravidelném termínu výplaty, popřípadě nejpozději v nejbližší následující pracovní den na svůj náklad a nebezpečí, pokud se se zaměstnancem nedohodli na jiném termínu nebo způsobu výplaty*, musel soud tuto námitku odmítnout jako nepatřičnou.

Tradičně jsou mzda nebo plat splatné po vykonání práce, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat. Mzda se vyplácí zaměstnanci v zákonných penězích, v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.

Novelou zákoníku práce k 1. 1. 2012 je umožněno, aby zaměstnavatel jednostranně mohl rozhodnout o tom, že bude zaměstnanci zasílat mzdu nebo plat na své náklady do místa jeho bydliště nebo na jiné místo, kde se zaměstnanec zdržuje (např. na montáži), čili poštovní poukázkou. Nejde o možnost jednostranně zavést bezhotovostní výplatu mzdy či platu, neboť v tomto případě by byl zaměstnanec povinen si zřídit platební účet, tuto povinnost však zákon zaměstnanci neukládá (to lze učinit pouze po dohodě se zaměstnancem).

Žalobkyně tedy po 1. 1. 2012 měla možnost zaměstnanci zaslat mzdu na adresu jeho bydliště. Vzhledem k tomu, že byla v této věci nečinná, žalovaný správní orgán její jednání kvalifikoval jako správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, neboť „neposkytla zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku“.

Pokud žalobkyně namítala, že žalovaný pod pojem „poskytnutí mzdy“ nesprávně zařazuje i „vyplacení mzdy“, což je zcela odlišný pojem, musel soud tuto námitku odmítnout jako nepatřičnou.

Žalobkyně namítala rozdíl mezi pojmy „poskytnutí“ a „vyplacení“ mzdy a uváděla, že byla sankcionována, že zaměstnanci O. H. neposkytla mzdu již tím, že mu ji nevyplatila. Namítala, že se jedná o dva odlišné pojmy „poskytnutí mzdy“ a „vyplacení mzdy“, které mají různý obsah. Poskytnutí mzdy je pojem *Podle § 109 odst. 2 zákoníku práce, ve znění platném do 31. 12. 2013, mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak. Zatímco pojem vyplacení mzdy je užíván v § 142 zákoníku práce a představuje samotný akt předání mzdy do dispoziční sféry zaměstnance.*

V inkriminované věci byla žalobkyně sankcionována za porušení povinností, které jí byly uloženy veřejnoprávním předpisem, a to zákonem o inspekci práce.

Ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce porušila tím, že porušila stanovené povinnosti při vzniku, změnách, skončení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Proti spáchání tohoto správního deliktu žalobkyně námitky neuplatnila.

Její námitky směřovaly proti správním deliktům podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, jehož se dopustila tím, že **neposkytla zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo některou její složku**, jakož i podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, jehož se

dopustila tím, že **neposkytla zaměstnanci náhradu mzdy nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu.**

Žalobkyně tvrdila, že se nedopustila neposkytnutí mzdy, nýbrž že se dopustila nevyplacení mzdy. Z toho potom vyvozovala, že nemohla dopustit správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

Nicméně Městský soud v Praze s takovou konstrukcí nemohl souhlasit, a proto odmítnul i žalobní tvrzení, že žalovaný správní orgán nezákonně rozšířil svým výkladem skutkové podstaty těchto správních deliktů. Podle názoru soudu žalobkyně opomíná skutečnost, že sankční postih byl učiněn podle veřejnoprávního předpisu, který obsahuje vlastní skutkové podstaty správních deliktů.

Soukromoprávní norma - zákoník práce sice rozlišuje pojmy „poskytnutí“ a „vyplacení“ mzdy, nicméně namítané ustanovení § 142 zákoníku práce vyplacení mzdy je nutno považovat za ustanovení technické charakteru, jakým způsobem je zaměstnavatel povinen mzdu nebo plat poskytovat zaměstnanci, tj. vyplácet v zákonných penězích, zaokrouhlovat na celé koruny směrem nahoru, vyplácet v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty nebo není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, zaslat mzdu zaměstnanci na svůj náklad a nebezpečí.

Zatímco veřejnoprávní norma – zákon o inspekci práce obsahuje sankční ustanovení. Z dikce ustanovení § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce je zřejmé, že v sobě obsahuje jako složku poskytnutí, tak i vyplacení mzdy, když *expressis verbis* stanoví: **neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku.** Norma nestanoví pouze, že zaměstnavatel je nejen povinen zaměstnanci mzdu poskytnout, nýbrž poskytnout ve stanoveném termínu, tedy vyplatit. Takovýto výklad citovaného ustanovení není v žádném případě extenzivním výkladem.

Z dikce ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce: **neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu,** je potom *expressis verbis* obsažen odkaz na zvláštní předpis, tj. zákoník práce. Správní orgány proto v souladu se zákonem o inspekci práce v případě postihu pro správní delikty podle tohoto ustanovení konstatovaly i porušení ustanovení § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce, tedy včetně ustanovení § 141, 142 a 143. Rovněž v tomto případě podle soudu výklad citovaného ustanovení není v žádném případě extenzivním výkladem.

Městský soud v Praze přisvědčil názoru žalovaného správního orgánu, že pojmy „Poskytnutí mzdy“ a „Vyplacení mzdy“, které se žalobce zcela zásadně snaží oddělit, v oblasti pracovního práva a odměňování za práci jednoznačně zaměnitelné.

Poskytnutí mzdy nebo platu nebo některé její složku podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce, jakož i podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, v sobě nesporně obsahuje i povinnost mzdu vyplatit, a ustanovení § 142 zákoníku práce stanovuje konkrétní podmínky, jakým způsobem tak zaměstnavatel učiní. V inkriminované věci je přitom nesporné, že žalobkyně neposkytla dlužné finanční prostředky svému zaměstnanci.

Ve vymezení správního deliktu podle § 26 odst. 1 písm. a), jakož i podle § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce není jako znak skutkové podstaty uvedeno pouze neposkytnutí

mzdy, jak tvrdila žalobkyně, nýbrž jako **neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku**, resp. **neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu**, a proto jednání žalobkyně bylo lze sankcionovat.

Žalobkyně namítala, že okolnosti a důvody nevyplacení mzdy jsou pro posouzení naplnění skutkové podstaty správního deliktu nanejvýš podstatné, vždy je nutné v každém konkrétním případě posoudit příčinnou souvislost. Pokud namítala neexistenci této příčinné souvislosti v jejím případě, musel soud tuto námitku odmítnout jako neodůvodněnou.

Správní orgány se s touto podmínkou sankčního postihu ve svých rozhodnutích řádně a dostatečně vypořádaly. Správní orgán prvního stupně v odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že „*Co se týká domnělé neexistence příčinné souvislosti, ta je v jednání účastníka řízení zcela jednoznačná, pokud by účastník řízení mzdu a ostatní plnění v souladu s příslušným ustanovením uhradil, nedošlo by k následku, tedy k nevyplacení závazků zaměstnavatele. Jednání, resp. nejednání účastníka řízení je tak jedinou příčinou škodlivého následku - nevyplacených plnění, když příčinná souvislost je zde evidentní.*“ Žalovaný správní orgán se potom v odvolacím řízení s úvahami prvostupňového orgánu ztotožnil a jeho odůvodnění považoval za dostačující. Podle názoru soudu v inkriminované věci nebylo lze shledat absenci příčinné souvislosti, když k naplnění skutkových podstat správních deliktů došlo tak, jak popsal Oblastní inspektorát práce pro hl. m. Prahu ve svém rozhodnutí.

Správní orgány v inkriminované věci předmět řízení řádně žalobkyni oznámen a identifikován dostatečně určitě tak, aby žalobkyni bylo zřejmé, jaké její jednání bude posuzováno, a současně jí bylo zaručeno její právo účinně se v daném řízení hájit.

K tomu je zapotřebí uvést, že deliktní odpovědnost právnických osob je odpovědností objektivní. Jestliže je odpovědnost za určitý delikt objektivní, pak se jedná o odpovědnost za následek, tj. bez ohledu na zavinění. Znamená to, že otázka zavinění se vůbec nezkoumá. Zkoumá se zejména naplnění obligatorních znaků objektivní stránky v dané věci dotčené skutkové podstaty, kterými jsou jednání, následek a příčinná souvislost mezi nimi. Příčinná souvislost - kauzální nexus - je vztah mezi protiprávním jednáním jako příčinou a škodlivým následkem, který je právě tímto jednáním vyvolán. Ve shodě s doktrínou je přitom jednání příčinou následku pouze tehdy, jestliže by následek bez tohoto jednání nenastal buď vůbec, anebo by bez něho nenastal takovým způsobem, jakým konkrétně nastal.

Pokud jde tedy o hmotněprávním posouzených věci, může Městský soud v Praze uzavřít, že žalobkyně naplnila skutkovou podstatu jednání podle § 26 odst. 1 písm. c) a § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce, jak z hlediska **neposkytnutí zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdy nebo některou její složky**, tak i neposkytnutí **zaměstnanci náhradu mzdy nebo náhradu výdajů spojených s výkonem práce, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního právního předpisu**, nadto je zřetelná i příčinná souvislost mezi jednáním žalobkyně a újmou pro zaměstnance. Tento závěr lze spolehlivě učinit na základě zjištěného skutkového stavu.

Městský soud v Praze ze shora uvedených důvodů mohl uzavřít s tím, že jednotlivé skutkové podstaty správních deliktů byly naplněny, ze strany žalobkyně došlo k porušení uvedených povinností na úseku jejich zaměstnaneckých vztahů, existuje příčinná souvislost mezi jednáním žalobkyně a škodlivým následkem (absence výplaty mzdových nároků), neboť

žalobkyně neučinila nutné kroky ke splnění svých povinností zaměstnavatele.

Městský soud v Praze se při vypořádání žalobních námitek řídil nálezem Ústavního soudu ze dne 12. února 2009, III. ÚS 989/08, podle něhož *není porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná.* (bod 68).

Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí správního orgánu v rozsahu žalobních bodů a ze shora uvedených důvodů dospěl k závěru, že žalovaný správní orgán při svém rozhodování neporušil zákonem stanovené povinnosti a nevydal nezákonné rozhodnutí. Z těchto důvodů proto soud podané žalobě nevyhověl a podle § 78 odst. 7 soudního řádu správního jí zamítl tak, jak je ve výroku tohoto rozsudku uvedeno.

Výrok o náhradě nákladů řízení soud opřel o ustanovení § 60 odst. 1 soudního řádu správního a contrario, neboť žalobce neměl ve věci úspěch a žalovanému správnímu orgánu 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 (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). 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. července 2016

JUDr. Slavomír Novák, v.r.
předseda senátu

Za správnost vyhotovení:
Jana Válková