



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Radana Malíka a soudkyň Mgr. Ing. Veroniky Baroňové a JUDr. Barbary Pořízkové v právní věci žalobkyně: **JOMA-G CZ, s.r.o.**, se sídlem Bělá 1042, Jablunkov, zast. JUDr. Jiřím Miketou, advokátem se sídlem Jaklovecká 1249/18, Ostrava, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 6. 5. 2016, č. j. MPSV-2016/6743-421/1, a ze dne 18. 8. 2016, č. j. MPSV-2016/144966-421/1, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 2. 2018, č. j. 22 Ad 10/2016 - 30,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků **nemá právo** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] V záhlaví označenými rozhodnutími žalovaného byla zamítnuta odvolání žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) a potvrzena prvostupňová rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Ostravě (dále jen „úřad práce“) ze dne 16. 12. 2015, č. j. UPCR-FM-2015/99493-00130321, a ze dne 10. 5. 2016, č. j. UPCR-FM-2016/2823, kterými byla stěžovatelce uložena povinnost poukázat do státního rozpočtu odvod podle § 82 odst. 1 a 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2014 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), za období let 2013 a 2014 z důvodu nesplnění povinnosti podle § 81 odst. 1 téhož zákona. Správní orgány obou stupňů vycházely ve svých rozhodnutích ze zjištění, že stěžovatelka (zprostředkovávající zaměstnání jako agentura práce) plnila povinnost dle § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti odběrem výrobků a služeb nebo zadáním zakázek v roce 2013 za 0,42 osob, ačkoli její průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců činil v tomto roce 83,5 osob, a tedy povinný 4 % podíl činil 3,34 osob; v roce 2014 stěžovatelka plnila tutéž povinnost za 0,81 osob, ačkoli její

průměrný roční přepočtený počet zaměstnanců činil v tomto roce 105,18 osob, a tedy povinný 4 % podíl činil 4,21 osob.

[2] Žaloby podané proti rozhodnutím žalovaného Krajský soud v Ostravě (dále jen „krajský soud“) spojil ke společnému projednání a rozhodnutí a jako nedůvodné je zamítl. Dospěl k závěru, že ačkoli v letech 2013 a 2014 nebylo podle § 66 zákona o zaměstnanosti možné, aby agentura práce dočasně přidělila k výkonu práce u uživatele osobu se zdravotním postižením, platila pro agentury práce povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v případě, že zaměstnávaly více než 25 zaměstnanců v pracovním poměru. Do tohoto počtu bylo nutno započítat nejen zaměstnance „kmenové“, ale také zaměstnance „agenturní“, tj. takové, s nimiž stěžovatelka uzavírala pracovní smlouvy, aby je mohla přidělit k výkonu práce u uživatele. Krajský soud stěžovatelce přisvědčil do té míry, že v letech 2013 a 2014 byly agentury práce ve vztahu k agenturním zaměstnancům omezeny v možnostech plnění povinného podílu zaměstnaných osob se zdravotním postižením dle § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť mohly využít možností podle § 81 odst. 2 písm. b) nebo c) zákona o zaměstnanosti, případně vzájemnou kombinaci těchto způsobů; a zároveň mohly osoby se zdravotním postižením zaměstnat v pracovním poměru jako své „kmenové“ zaměstnance. I pro případ, že by uvedené mohlo vést k nerovnosti mezi agenturami práce a ostatními zaměstnavateli, kteří agenturami práce nebyli, však krajský soud dovodil, že by to nic neměnilo na tom, že s předmětem podnikání stěžovatelky byla povinnost zaměstnávat osoby se zdravotním postižením spojena. Krajský soud s odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2017, č. j. 8 Ads 24/2017 - 55, připomněl, že s různými předměty podnikání jsou spojeny různé povinnosti, přičemž v daném případě nerovnost (založená do určité míry zákonem) bez dalšího neznamená diskriminaci. K otázce vzájemného vztahu § 66 a § 81 zákona o zaměstnanosti krajský soud konstatoval, že mezi těmito ustanoveními nelze dovodit vztah speciality a generality, který by ve svém důsledku vedl k omezení povinnosti agenturních zaměstnavatelů započítávat do celkového počtu zaměstnanců rovněž zaměstnance agenturní. Zároveň dospěl k závěru, že pozdější příznivější právní úpravu, která s účinností od 1. 1. 2015 pozměnila znění § 66 a § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, nebylo možno na stěžovatelku vztáhnout.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalovaného

[3] Stěžovatelka podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost, ve znění jejího doplnění, kterou formálně opírá o důvody dle § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), tedy o nesprávné posouzení právní otázky krajským soudem a nepřezkoumatelnost spočívající v nedostatku důvodů rozhodnutí.

[4] Podle názoru stěžovatelky krajský soud vycházel z nesprávného výkladu § 66 a § 81 zákona o zaměstnanosti, který stěžovatelka pokládala za rozporný s ústavním pořádkem České republiky. V této souvislosti namítala, že základem pro výpočet odvodu měl být pouze počet zaměstnanců po odečtení těch, kterým byla zprostředkována práce. Ačkoli text zákona o zaměstnanosti upravuje možnost plnit povinnost odvodu třemi různými

pokračování

způsoby, v rozhodné době mohly agentury práce plnit tuto povinnost pouze dvěma z nich. Stěžovatelka se tak na rozdíl od závěrů Nejvyššího správního soudu vyslovených v rozsudku ze dne 31. 10. 2017, č. j. 8 Ads 24/2017 - 55, domnívala, že zákonem založená nerovnost je diskriminační a že v daném případě (s odkazem na četnou judikaturu Ústavního soudu) neexistoval legitimní důvod ani odůvodněná potřeba, natož veřejný zájem, které by ospravedlňovaly tuto nerovnost. Stěžovatelka připomněla, že pokud podle § 66 zákona o zaměstnanosti nemohla zaměstnávat zdravotně postižené osoby „agenturní formou“, pak je zcela evidentní, že je nemohla v potřebném počtu zaměstnávat vůbec. Činnost agentury práce a výkon jejího podnikání jsou založeny na tom, že agentura práce v souladu s právem „obchoduje“ se zaměstnanci, kteří pro ni samotnou žádnou činnost nevykonávají. Agentura práce má zpravidla pouze několik svých zaměstnanců potřebných pro výkon vlastní činnosti. Je tedy vyloučeno, aby mohla zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v potřebném počtu. Ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, ve spojení s § 82 téhož zákona, ve znění do 31. 12. 2014, proto zakládalo zjevnou nerovnost, když určité skupině podnikatelů dovolovalo vybrat si pouze z omezeného počtu plnění, zatímco ostatní zaměstnavatelé mohli vybírat ze všech variant. O tom, že pro právní úpravu účinnou do 31. 12. 2014 nebyl dán legitimní důvod, svědčí dle stěžovatelky i důvodová zpráva k novele zákona o zaměstnanosti č. 136/2014 Sb. (účinné od 1. 1. 2015), v níž se konstatuje, že ustanovení § 66 zákona o zaměstnanosti, které neumožňovalo agenturám práce dočasně přidělovat zaměstnance se zdravotním postižením k výkonu práce uživateli, je v rozporu se stanoviskem Evropské komise k čl. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Stěžovatelka byla s odkazem na judikaturu Ústavního soudu přesvědčena, že v daném případě nic nebránilo ústavně konformnímu výkladu § 66 a § 82 zákona o zaměstnanosti, tj. aby se do počtu zaměstnanců, z nichž se vypočítává povinný podíl, nezapočítávali agenturní zaměstnanci.

[5] Stěžovatelka rovněž namítala, že krajský soud se nedostatečně vypořádal s jí uplatněnými žalobními body, když pouze zopakoval závěry Nejvyššího správního soudu vyslovené v rozsudku ve věci sp. zn. 8 Ads 24/2017. V něm se však Nejvyšší správní soud tvrzenou protiústavností relevantní právní úpravy nezabýval. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka se domáhala jiného rozhodnutí, než v obdobné věci učinil Nejvyšší správní soud ve věci sp. zn. 8 Ads 24/2017, navrhovala, aby Nejvyšší správní soud postupoval podle § 17 odst. 1 s. ř. s. a věc předložil k rozhodnutí rozšířenému senátu.

[6] Žalovaný ve svém vyjádření ke kasační stížnosti shora uvedené argumentaci stěžovatelky nepřisvědčil. Naopak se ztotožnil se závěry vyjádřenými v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2017, č. j. 8 Ads 24/2017 - 55, na které v plném rozsahu odkázal. Připomněl, že správní orgány nemohou posuzovat soulad zákonů s ústavním pořádkem. Ze skutečnosti, že došlo k určitému omezení počtu možností, jak plnit povinný podíl dle § 81 odst. 2 zákona o zaměstnanosti (byť stěžovatelce nic nebránilo zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jako své „kmenové“ zaměstnance), nelze dle žalovaného dovozovat nerovné postavení mezi agenturami práce a jinými zaměstnavateli, neboť i mezi „běžnými“ zaměstnavateli existují takové profese, u kterých je zaměstnávání osob se zdravotním postižením téměř vyloučeno, a to rovněž zákonem. Nelze tedy dospět k závěru, že by postavení agentur práce mohlo být ve vztahu k jiným zaměstnavatelům

označováno za nerovné, či mít dokonce za to, že by mohly být danou právní úpravou diskriminovány.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[7] Nejvyšší správní soud posoudil důvodnost kasační stížnosti stěžovatelky v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů, přičemž zkoumal, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.). Dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

[8] Vzhledem k tomu, že stěžovatelka v podané kasační stížnosti uplatnila námitku nepřezkoumatelnosti vydaného rozsudku krajského soudu, Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval otázkou, zda je napadené soudní rozhodnutí způsobilé soudního přezkumu. Případná nepřezkoumatelnost rozhodnutí soudu (ať už pro jeho nesrozumitelnost či pro nedostatek důvodů) je totiž vadou natolik závažnou, ke které je Nejvyšší správní soud povinen přihlížet z úřední povinnosti (§ 109 odst. 4 s. ř. s.). Nejvyšší správní soud zároveň podotýká, že s tímto kasačním důvodem je nutno zacházet obezřetně, neboť zrušením rozhodnutí soudu pro nepřezkoumatelnost se oddaluje okamžik, kdy základ sporu bude správními orgány uchopen a s konečnou platností vyřešen. To není v zájmu ani účastníků řízení, ani ve veřejném zájmu na hospodárnosti řízení před správními soudy (k tomu shodně srovnej rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 4. 2013, č. j. 6 Ads 17/2013 - 25; veškerá rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz).

[9] V případě namítané nepřezkoumatelnosti pro nedostatek důvodů Nejvyšší správní soud posuzuje, zda se krajský soud vypořádal se všemi v žalobě uplatněnými námitkami a zda srozumitelným způsobem uvedl, jaké skutečnosti vzal ve svém rozhodování za prokázané, kterým nepřisvědčil, jakými úvahami byl ve své rozhodovací činnosti veden, o jaké důkazy opřel svá skutková zjištění a které důvody jej vedly k vyslovení závěrů obsažených ve výsledném rozhodnutí (srovnej rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003 - 52, ze dne 25. 11. 2004, č. j. 7 Afs 3/2003 - 93, ze dne 8. 4. 2004, č. j. 4 Azs 27/2004 - 74, či ze dne 14. 7. 2005, č. j. 2 Afs 24/2005 - 44, č. 689/2005 Sb. NSS). Vychází-li Nejvyšší správní soud z uvedených požadavků na obsahové náležitosti odůvodnění rozhodnutí, pak je zřejmé, že rozsudek krajského soudu tyto náležitosti nepostrádá a umožňuje řádný soudní přezkum. Z rozhodnutí jsou patrné závěry, které krajský soud ve vztahu k uplatněným žalobním námitkám zaujal, na základě jakých skutečností k nim dospěl a jakými úvahami se při jejich hodnocení řídil, tj. z jakých konkrétních důvodů považoval žalobní námitky za liché, mylné nebo vyvrácené. Požadavkům na náležité odůvodnění vyslovených závěrů tak krajský soud dostál, a Nejvyšší správní soud mohl přistoupit k meritornímu přezkumu stěžovatelkou uplatněných kasačních námitek.

[10] Podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném v rozhodném období let 2013 a 2014, platilo, že *zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na*

pokračování

celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Tuto povinnost mohli zaměstnavatelé plnit dle § 81 odst. 2 téhož zákona třemi způsoby, a to a) zaměstnáváním v pracovním poměru, b) odebíráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance, nebo zadáváním zakázek těmto osobám, nebo c) odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací způsobů uvedených v písmenech a) až c). Nesplní-li zaměstnavatel povinnost podle § 81 odst. 1 zákona, stanoví mu krajská pobočka Úřadu práce povinnost poukázat odvod do státního rozpočtu rozhodnutím podle zákona č. 280/2009 Sb., daňového řádu (§ 82 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

[11] V posuzovaném případě není mezi účastníky řízení spor ohledně skutkových okolností věci. Stěžovatelka je agenturou práce, která zprostředkovává výkon práce způsobem, že s ní zájemci o práci uzavírají pracovní poměr, a stěžovatelka následně tyto zaměstnance přiděluje k výkonu zaměstnání k uživatelům (jiným zaměstnavatelům). Stěžovatelka v kasační stížnosti nečiní sporným, že počet jejích zaměstnanců překračoval shora uvedený limit 25 zaměstnanců, a tedy na ni podle § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti dopadala povinnost plnit povinný podíl zaměstnávání osob se zdravotním postižením ve výši 4 %, resp. náhradními způsoby. Spor mezi účastníky řízení je veden o to, zda měl být povinný podíl zaměstnaných osob se zdravotním postižením odvíjen od celkového počtu tzv. „kmenových“ zaměstnanců stěžovatelky, nebo od celkového počtu všech zaměstnanců, tj. zaměstnanců „kmenových“ i zaměstnanců „agenturních“. Zákon o zaměstnanosti totiž v rozhodném období v § 66 zakazoval agenturám práce zaměstnávat v agenturním pracovním poměru osoby zdravotně postižené, neboť upravoval, že agentura práce *nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením.*

[12] Po novelizaci provedené zákonem č. 136/2014 Sb. bylo s účinností od 1. 1. 2015 toto omezení z § 66 zákona o zaměstnanosti vypuštěno a současně byla do § 81 odst. 1 téhož zákona přidána věta, že se u zaměstnavatelů, kteří jsou agenturou práce, do celkového počtu zaměstnanců v pracovním poměru nezapočítají zaměstnanci, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce k uživateli. K těmto změnám Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 16. 5. 2019, č. j. 10 Ads 51/2018 - 37, vyslovil, že „nikoli obě tyto změny byly vedeny snahou odstranit diskriminační úpravu, která zakládala rozpor s čl. 4 odst. 1 směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání. Podle tohoto ustanovení mohou být zákazy nebo omezení týkající se agenturního zaměstnávání odůvodněny pouze na základě obecného zájmu souvisejícího zejména s ochranou zaměstnanců agentur práce, s požadavky na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a s potřebou zajistit náležité fungování trhu práce a zamezit možnému zneužívání. Nejvyšší správní soud dále v odst. [13] odůvodnění citovaného rozsudku ve věci sp. zn. 10 Ads 51/2019 poukázal na skutečnost, že ve své zprávě o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání [viz v rozsudku odkazovaná Zpráva Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o používání směrnice 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání ze dne 21. 3. 2014, COM (2014) 176, bod 5.2.1, str. 12] Evropská komise uvedla, že „zákazy nebo omezení, která

se podobají diskriminaci vůči zaměstnancům agentur práce, nelze považovat za odůvodněné na základě obecného zájmu. Například zákaz zaměstnávat osoby se zdravotním postižením jakožto zaměstnance agentur práce nelze odůvodnit“ (kritérii vymezenými ve směrnici). V důsledku tohoto závěru proto český zákonodárce přistoupil k tomu, že z § 66 zákona o zaměstnanosti vypustil původně stanovené omezení, takže agentury práce mohly nově k výkonu práce u uživatelů přidělovat i zaměstnance se zdravotním postižením. Tato motivace shodně plyne také z důvodové zprávy k bodu 5 novelizačního zákona č. 136/2014 Sb.

[13] V odůvodnění k bodu 20 novely provedené zákonem č. 136/2014 Sb. se důvodová zpráva vyjadřuje ke změně § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kdy nejprve opakuje příčinu, pro kterou bylo vypuštěno omezení obsažené v § 66 zákona o zaměstnanosti a následně doplňuje: *„Vzhledem k tomu, že osoby se zdravotním postižením, které budou agenturou práce dočasně přidělovány k výkonu práce k uživateli, nebudou pro agenturu práce jako svého zaměstnavatele vykonávat práci, navrhuje se, aby si agentura práce nemohla tyto zaměstnance započíst do celkového počtu svých zaměstnanců pro účely plnění povinného podílu i pro účely poskytování náhradního plnění.“* Je tedy zřejmé, že obě změny spolu souvisejí (dříve agentury práce nemohly přidělovat zdravotně postižené zaměstnance k uživatelům, a proto vůbec nepřipadala v úvahu otázka, zda takoví zaměstnanci mají být z hlediska povinností stanovených v § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti započítáváni do celkového počtu všech zaměstnanců), avšak nelze z nich dovodit, že by výklad přijatý žalovaným a krajským soudem, o který je v dané věci veden spor, byl výkladem protiústavním.

[14] Diskriminace, kterou zakládalo dřívější znění § 66 zákona o zaměstnanosti a na kterou poukazuje výše zmiňovaná zpráva Evropské komise, spočívala toliko v nepřijatelném vyloučení zdravotně postižených osob z možnosti být přiděleny agenturou práce k uživateli. Zákon tak nepřipustně omezoval zdravotně postižené osoby při hledání práce, neboť tyto osoby (už tak znevýhodněné) si mohly hledat práci pouze přímo, bez možnosti zprostředkování agenturou práce, i když pro takové omezení nebyly dány žádné věcné důvody. Novelizace provedená zákonem č. 136/2014 Sb. tento nedostatek odstranila, zároveň však přinesla také další změnu, nijak ovšem nesouvisející s právy zdravotně postižených osob ani s šíří jejich možností při hledání práce. Ustanovení § 81 zákona o zaměstnanosti upravuje jiný předmět než § 66 téhož zákona, a to povinnosti zaměstnavatelů, které se uplatňují vůči obecně vymezené skupině osob se zdravotním postižením (resp. v její prospěch), zatímco § 66 zákona vyčleňuje z okruhu zaměstnanců, které agentura práce může přidělit uživateli, některé zvláštní skupiny osob, mezi které se dříve řadila i skupina osob zdravotně postižených. Zákaz spočívající v nemožnosti přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, tak nemohl nijak ovlivnit povinnost stěžovatelky upravenou v § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[15] Stěžovatelka ve své argumentaci nepřiléhavě propojuje diskriminační nerovnost zdravotně postižených osob, založenou dřívějším zněním § 66 zákona o zaměstnanosti, s tvrzeným diskriminačním nerovným zacházením, kterého se zákonodárce měl dopouštět vůči agenturám práce v době před přijatou novelou. Jak už ale Nejvyšší správní soud vysvětlil v rozsudku ze dne 31. 10. 2017, č. j. 8 Ads 24/2017 - 55, od jehož závěrů nemá

pokračování

důvod se odchýlit ani v nyní souzené věci a ze kterých vycházel také krajský soud, stěžovatelka se svým předmětem podnikání nebyla vyňata z povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením, i když přímo mohla tuto povinnost v rozhodné době plnit toliko ve vztahu ke svým „kmenovým“ zaměstnancům; a nebylo-li to v konkrétním případě možné, mohla využít některé ze dvou nepřímých variant upravených v § 81 odst. 2 písm. b) a c) zákona o zaměstnanosti, případně jejich kombinaci. Vzhledem k tomu, že různé předměty podnikání umožňují různě široké uplatnění osob se zdravotním postižením jako zaměstnanců, je zjevné, že pro některé zaměstnavatele bude snadnější takové osoby zaměstnat a pro jiné to bude obtížnější či zcela nemožné, a to bez ohledu na skutečnost, jaké počty osob zaměstnavatel zaměstnává (zda se jedná o jednotky, desítky či tisíce zaměstnanců). Faktické okolnosti, které se budou lišit případ od případu, však dle Nejvyššího správního soudu nesvědčí o porušování ústavně zaručeného práva na rovné zacházení se stejnými osobami (zaměstnavateli) ve stejné situaci.

[16] Pozdější právní úpravu, byť příznivější, nelze na postup stěžovatelky v době předcházející novelizaci § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti aplikovat. To by bylo namístě v oblasti správního trestání, v němž se uplatňuje princip zakotvený v čl. 40 odst. 6 Listiny základních práv a svobod. V projednávaném případě však stěžovatelce nebyl uložen trest za porušení zákona, ale byla jí uložena povinnost odvodu plynoucí ze zákona nemající charakter trestního postihu.

[17] Nejvyšší správní soud tak stěžovatelkou namítanou protiústavnost neshledal. Před novelou provedenou zákonem č. 136/2014 Sb. i po ní vyjadřovalo znění § 81 odst. 1 zákona o zaměstnanosti legitimní úmysl zákonodárce, a ačkoli byla právní úprava provedenou novelizací korigována, nelze hovořit o tom, že by se jednalo o úpravu diskriminační. Se závěry, které Nejvyšší správní soud vyslovil v dřívějších rozsudcích vydaných ve věcech sp. zn. 8 Ads 24/2017 a sp. zn. 10 Ads 51/2018, se i nyní rozhodující senát ztotožnil, a proto neshledal důvod pro předložení věci rozšířenému senátu.

IV. Závěr a náklady řízení

[18] Na základě výše uvedených důvodů Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1, poslední věty, s. ř. s. zamítl.

[19] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka neměla ve věci úspěch a žalovanému žádné náklady řízení nad rámec jeho obvyklé úřední činnosti nevznikly, Nejvyšší správní soud rozhodl tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 17. října 2019

JUDr. Radan Malík
předseda senátu

