



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyň JUDr. Naděždy Treschlové a JUDr. Hany Kadaňové, Ph.D., ve věci

žalobkyně:

██████████
sídlem ██████████
zastoupená advokátem Mgr. Oldřichem Nejdlem
sídlem Valentinská 56/11, Praha 1

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. 3. 2019, č.j. X

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění

- 1 Žalobkyně se žalobou došlou Městskému soudu v Praze dne 10. 4. 2019 domáhala zrušení výše uvedeného rozhodnutí ze dne 21. 3. 2019, č.j. X (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „žalovaný“, kterým je obecně označován i správní orgán 1. stupně, nemá-li rozlišení význam pro kontext odůvodnění) rozhodl o odvolání žalobkyně proti rozhodnutí Generálního ředitelství Úřadu práce (dále

Shodu s prvopisem potvrzuje M. D.

těž „správní orgán 1. stupně“ nebo „Úřad práce“) ze dne 17. 12. 2018, č.j. X. Prvostupňovým rozhodnutím bylo žalobkyni podle ust. § 63 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) odňato povolení ke zprostředkování zaměstnání, udělené rozhodnutím Úřadu práce ze dne 19. 7. 2016, č.j. X, z důvodu porušení povinnosti podle ust. § 309 odst. 5 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), neboť nezabezpečila, aby mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců vykonávajících na pracovišti uživatele a pro uživatele práci, ve smyslu zákoníkem práce požadované dohody žalobkyně s uživatelem o dočasném přidělení zaměstnance žalobkyně (Rámcová dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, z 22. 2. 2018, uzavřená mezi u žalobkyní a uživatelem), v kontrolovaném období od 22. 2. 2018 do 30. 4. 2018, nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele, a to u zaměstnanců žalobkyně, kterým bylo u uživatele stanoveno vykonávat druh práce - výrobní dělník pro třísměnný nebo nepřetržitý provoz a skladník, řidič VZV pro třísměnný nebo nepřetržitý provoz. Spolu se zrušením napadeného rozhodnutí se žalobkyně domáhala též zrušení rozhodnutí prvostupňového.

- 2 Z obsahu spisového materiálu předloženého žalovaným Městský soud v Praze zjistil, že žalobkyni bylo rozhodnutím Úřadu práce ze dne 19. 7. 2016 č.j. X, ve znění rozhodnutí Úřadu práce ze dne 10. 1. 2017 č.j. X uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání na dobu tří let, počínaje dnem nabytí právní moci rozhodnutí, tj. dnem 9. 8. 2016.
- 3 Rozhodnutím Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj (dále též „Inspektorát práce“) ze dne 21. 8. 2018 č.j. X (dále též „rozhodnutí o přestupku“) byla žalobkyně shledána vinnou z přestupku na úseku agenturního zaměstnání podle ust. § 33a odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“), pro porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce. Dle rozhodnutí o přestupku žalobkyně porušila povinnost dle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce tím, že nezajistila rovné zacházení se srovnatelným zaměstnancem na pozici výrobní dělník pro třísměnný nebo nepřetržitý provoz v oblasti srovnatelných mzdových podmínek za období od února do dubna roku 2018 u vyplacení mzdy ve výši 100 Kč/hod/brutto na dobu prvních šesti měsíců od nástupu zaměstnance, příplatku za práci na odpolední směně ve výši 25 Kč za každou celou odpracovanou hodinu (od 14.00 do 22.00 hodin) a za práci v noční směně 40 Kč/hod (od 22.00 do 6.00 hodin), které přísluší srovnatelnému kmenovému zaměstnanci uživatele dle Přílohy č. 2 - Prohlášení o srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách společnosti [REDAKCE] ze dne 22. 2. 2018. Žalobkyně porušila uváděnou povinnost dále tím, že nezajistila rovné zacházení se srovnatelným zaměstnancem na pozici skladník, řidič VZV pro třísměnný nebo nepřetržitý provoz v oblasti srovnatelných mzdových podmínek za období od března do dubna roku 2018 u vyplacení mzdy ve výši 116 Kč/hod/brutto na dobu prvních šesti měsíců od nástupu zaměstnance a příplatku za práci na odpolední směně ve výši 25 Kč za každou celou odpracovanou hodinu (od 14.00 do 22.00 hodin), které přísluší srovnatelnému kmenovému zaměstnanci uživatele dle Přílohy č. 2 - Prohlášení o srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách společnosti [REDAKCE] ze dne 5. 3. 2018. Konkrétní porušení povinnosti podle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce bylo shledáno v rámci odměňování šesti v rozhodnutí o přestupku identifikovaných pracovníků, kteří vykonávali práci na základě Přílohy č. 1 - Dílčí dohoda o dočasném

přidělení zaměstnance u uživatele [REDACTED] Nebylo tak zajištěno rovné zacházení se srovnatelným zaměstnancem uživatele, ve srovnatelné pracovní pozici, v oblasti srovnatelných mzdových podmínek, i s ohledem na sjednaný obsah dokumentu - Rámcová dohoda o dočasném přidělení zaměstnance, z 22. 2. 2018 a její Příloha č. 2 - Prohlášení o srovnatelných mzdových a pracovních podmínkách u uživatele [REDACTED] z 22. 2. 2018, kde žalobkyně prohlašuje, že zabezpečí svým zaměstnancům přiděleným k uživateli dohodnuté srovnatelné podmínky.

- 4 Správní orgán 1. stupně v prvostupňovém rozhodnutí převzal za svůj skutkový stav tak, jak byl zjištěn Inspektorátem práce v rozhodnutí o přestupku. Prvostupňové rozhodnutí odůvodnil mimo jiné tím, že v daném případě je třeba oddělit rovinu správního trestání v rámci řízení, vedeného Inspektorátem práce, které ve svém důsledku vede k případnému udělení pokuty dle příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti a rovinu správního řízení, které je vedeno Úřadem práce a které směřuje k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. To, že došlo ke správnímu trestání a uložení pokuty za porušení příslušných ustanovení zákoníku práce v rámci věcné působnosti Inspektorátu práce, neznamená, že jsou vyčerpány možnosti pro aktivní postup Úřadu práce pro provedení správního řízení dle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, přičemž ale Úřad práce dále posuzuje, zda pokuta uložená Inspektorátem práce je postačujícím trestem za porušení příslušných právních povinností. Dále Úřad práce v prvostupňovém rozhodnutí uvedl, že při hodnocení míry závažnosti porušení předmětných ustanovení zákoníku práce zohlednil společenskou nebezpečnost protiprávního jednání žalobkyně a shledal tuto jako vysokou, a to především s ohledem na míru zásahu takového jednání do sféry zákonem chráněného zájmu, kdy žalobkyně využila slabšího postavení dotčených zaměstnanců a využila jej k svému obohacení. K poznámce žalobkyně o tom, že přijala nápravná opatření, Úřad práce podotkl, že žalobkyně měla po celou dobu výkonu zprostředkovatelské činnosti dodržovat zákonné povinnosti a postupovat tak, aby tato nerovnost mezi kmenovými zaměstnanci uživatele a přidělenými zaměstnanci vůbec nenastala. Úřad práce takové jednání označil za případnou polehčující okolností ve správním řízení, vedeném Inspektorátem práce (například při zohlednění výše uložené pokuty), ne však za dostatečný liberační důvod v tomto správním řízení. Ani vysvětlení interních poměrů u žalobkyně (možné pochybení mzdové účetní apod.), nemůže mít dle Úřadu práce vliv na posouzení předmětné věci. Žalobkyně se měla po celou dobu, kdy je držitelem povolení ke zprostředkování zaměstnání chovat s péčí řádného hospodáře, měla zajistit řádný chod svojí společnosti a měla dodržovat všechny zákonné povinnosti, vyplývající z příslušných právních předpisů. Úřad práce pak uzavřel, že s ohledem na výše uvedené a vzhledem k intenzitě rozsahu a závažnosti porušení příslušných právních předpisů žalobkyní se pokuta uložená Inspektorátem práce nejvíce jako dostatečný trest, a proto Úřad práce přistoupil k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- 5 V odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí žalobkyně namítla, že k porušení povinnosti došlo v důsledku ojedinělého, neúmyslného chybného postupu účetní společnosti, k pochybení došlo u šesti zaměstnanců ze sta, tyto zaměstnanci byli zkráceni na mzdových nárocích celkem o 9.510 Kč, jejich nároky jim již byly vyplaceny, žalobkyně učinila opatření, aby se pochybení neopakovalo. Namítla, že správní orgán 1. stupně se těmito argumenty a důkazy vůbec nezabýval. Dále žalobkyně namítla, že pokutu uloženou

Inspektorátem práce uznala a uhradila, vzhledem k nízké intenzitě porušení právních předpisů se jí uložená pokuta jeví jako dostatečný trest, odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání by již bylo trestem nepřiměřeným. Dále žalobkyně uváděla a dokazovala, že ostatní své zákonné povinnosti řádně plní, omlouvala vytčené pochybení, kdy k němu došlo mylným zachováním původní sazby příplatku po změně uživatele, popisovala péči a pomoc zaměstnancům a svůj přínos v oblasti zaměstnávání.

- 6 Žalovaný v napadeném rozhodnutí zejména uvedl, že ani zavinění z nedbalosti nezbujuje žalobkyni odpovědnosti za porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce. Nelze akceptovat názor, že v rozsáhlé a proměnné agendě zprostředkovatelské činnosti nelze uhlídat veškeré změny a zajistit stejné podmínky pro zaměstnance agentury práce s kmenovým zaměstnancem uživatele. Naopak, zabezpečení srovnatelných pracovních a mzdových podmínek dočasně přiděleného zaměstnance agentury práce se zaměstnancem uživatele je jednou ze základních povinností všech agentur práce, které zprostředkovávají zaměstnání podle ust. § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně byla při každém dočasném přidělení zaměstnance řádně seznámena s danými informacemi, pochybení ve vyúčtování mzdy tedy nelze ospravedlnit. Nadto se v případě žalobkyně jedná o recidivu, neboť jí za spáchání totožného deliktu byla již v minulosti uložena pokuta ve výši 25.000 Kč na základě příkazu Inspektorátu práce ze dne 31. 5. 2017 č.j. X. Dále žalovaný uvedl, že ani přes celkovou škodu ve výši 9.510 Kč nelze porušení zákoníku práce bagatelizovat. Dle žalovaného je porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce jedním z nejzávažnějších porušení na úseku agenturního zaměstnávání, neboť porušuje základní právo zaměstnanců na spravedlivou odměnu. V případě žalobkyně nešlo o ojedinělý a jednorázový exces s nízkou intenzitou, jak žalobkyně namítala, neboť chyb bylo několik, u vícero osob, bylo dlouhodobějšího charakteru a navíc bylo protiprávní jednání vytčeno opakovaně. Způsobenou škodu je nutno hodnotit z pohledu dotčených zaměstnanců a v poměru k výši jejich celkových výdělků, z tohoto pohledu nejde o škodu zanedbatelnou, všem šesti zaměstnancům byly podstatnou měrou kráceny příplatky za odpolední a noční směny, dvěma navíc nebyla přiznána základní mzda srovnatelná se mzdou kmenového zaměstnance uživatele. V napadeném rozhodnutí dále žalovaný podrobně rozvedl skutkový stav a shrnul, že přiznávané částky se od částek, které dotčeným zaměstnancům náležely, markantně lišily. Žalovaný odmítl tolerovat postup, kdy se agentura práce opakovaně dopouští protizákonných praktik s tím, že v případě kontroly ze strany orgánů inspekce práce uhradí případnou pokutu a dále pokračuje ve své činnosti ve vytčeném porušování povinností. Žalovaný uvedl, že uložení pokuty není v daném případě dostačující. Měl za to, že náprava zjištěného nedostatku nezhojuje spáchání přestupku a nesnižuje míru jeho škodlivosti. Tato skutečnost mohla být zohledněna při koncipování výše pokuty, nikoli však při posouzení daného případu, kde jednoznačně převládly skutečnosti vedoucí k uplatnění odejmutí povolení k zprostředkování zaměstnání. Následně žalovaný zrekapituloval závěry Úřadu práce o naplnění podmínek pro aplikaci ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. K navrženým důkazům žalovaný konstatoval, že tyto nemohou vyvrátit skutkový stav, neboť jimi není prokazován relevantní liberační důvod, který by mohl být zohledněn. Úřad práce sice mohl konkrétněji zdůvodnit, proč v daném směru neshledal důvod k jejich zohlednění, to však nemohlo vést k zrušení jinak správného prvostupňového rozhodnutí. K námitce žalobkyně o koupi a zástavě nemovitosti proti jistině 4.000.000 Kč v průběhu správního řízení žalovaný poukázal na předvídatelnost prvostupňového rozhodnutí, kdy žalobkyně již jednala s vědomím

možného odejmutí povolení. Žalobkyně pak nemohla očekávat, že správní úřady její postup zohlední. Dále žalovaný uvedl, že odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání není správním trestáním, ale je specifickým dohledovým opatřením, nelze tudíž hovořit o likvidační sankci. Zprostředkování zaměstnání pak dle obchodního rejstříku není jediným předmětem činnosti žalobkyně, zprostředkování zaměstnání nadto není živností, a nelze na něj v první řadě a výlučně nahlížet jako na podnikatelskou činnost. Dle žalovaného je postup dle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti v projednávaném případě ve veřejném zájmu, neboť díky tomuto specifickému dohledovému opatření preventivní povahy dojde k zamezení možného opakování protiprávního jednání, které by poškodilo zejména práva zaměstnanců žalobkyně. Vyzdvihl pak obzvláštní nejistotu postavení a častou existenční ekonomickou závislost na agentuře práce u dočasně přidělených zaměstnanců. Z tohoto pohledu se jeví argumentace žalobkyně o prospěšnosti a zásluhách vůči svým zaměstnancům jako účelová. Ani argument plnění ostatních svých povinností žalovaný neshledal relevantním, nevyslyšel ani argument možné zátěže pro sociální systém, neboť dotčeným zaměstnancům nic nebrání využít služeb ostatních fungujících agentur práce.

- 7 Proti tomuto rozhodnutí směřuje podaná žaloba. Žalobkyně v ní učinila sporným pouze právní posouzení věci žalovaným, nikoliv zjištěný skutkový stav. Vyšla z toho, že v jejím případě žalovaný zneužil správní uvážení. Uvedla, že Inspektorát práce, který stál za zjišťováním skutkového stavu (coby podkladů pro napadané rozhodnutí), shledal společenskou závadnost nízkou, neboť uložil trest v porovnání s možnou sankcí (do výše 1.000.000 Kč) ponejvíce symbolický. Tento trest dle žalobkyně plně odpovídá charakteru a závažnosti pochybení, kdy účelem bylo zejména upomenout žalobkyni na vyšší pečlivost při vyřizování vlastní administrativní agendy. Proti tomuto rozhodnutí žalobkyně nijak nebrojila, naopak pokutu řádně zaplatila, napravila majetkové vztahy se svými zaměstnanci a přijala opatření, aby byla další podobná pochybení vyloučena. Lze tedy uzavřít, že cíl přestupkového řízení, represe, restorace i prevence, byl v daném případě naplněn. V ostrém rozporu s tímto stavem následně rozhodl žalovaný, když zneužil při pouhém formálním naplnění skutkové podstaty ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti své možnosti správního uvážení pro odejmutí povolení. Účelem správního uvážení přitom je moci zohlednit konkrétní skutkové okolnosti případu, a účelem dohledu je zajištění správného fungování dohlížené činnosti. Jestliže se ve správně trestním řízení správní orgán uchýlí k uložení pokuty při spodní zákonné hranici, neboť má za to, že tím bude naplněna funkce správního trestání vzhledem ke všem zkoumaným okolnostem, tj. postačuje to k odčinění skutku a upozornění trestnému subjektu, aby byl napříště dbalejší, pak nelze dodatečně

trestat skrze dozorový prostředek. Tím, že se za daných skutkových okolností žalovaný v rámci svého správního uvážení uchýlil k ultimátnímu zásahu do činnosti žalobkyně, toto správní uvážení zneužil. Možnost tak učinit sice po stránce formální (tj. předvídání tohoto uvážení zákonem a podmínky k realizaci tohoto uvážení) byly nepochybně dány. Výsledek tohoto správního uvážení ale hrubě neodpovídá skutkovému stavu, který měl při uvážení být vzat v potaz. Žalovaný zcela převrátil smysl správního dohledu a možnost správního uvážení využil nezákonně tím způsobem, aby nepřipustně dosuploval roli správního trestání.

- 8 Žalobkyně nezpochybňuje, že *správní trestání a správní dohled jsou dvě různá odvětví správní činnosti, přičemž postihy obou se nevylučují*. V návaznosti na to upozorňuje na rozpor, kdy žalovaný na straně 9 napadeného rozhodnutí uvádí argumentaci správního orgánu 1. stupně, že *odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání není správním trestáním, nýbrž specifickým dohledovým opatřením*. Zároveň však na straně 5 téhož rozhodnutí uvádí, že *se mu pokuta uložená Inspektorátem práce nejeví jako dostatečný trest a proto přistupuje k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání*. Přímou z tohoto vyjádření přitom plyne, že žalovaný sám sebe nepovažuje za orgán správního trestání, kterážto úloha přísluší správnímu orgánu jinému a v projednávaném případě již činnému, přesto se žalovaný pasoval do role, kdy žalobkyni dodatečně dotrestá dohledovým opatřením. Přitom jeho úlohou vůbec není přezkoumávat již uložený a vykonaný správní trest a hodnotit, zda byl či nebyl dostatečný, natož jeho roli suplovat a doplňovat skrze zneužití vlastních institutů, které mají zajišťovat a kontrolovat řádné fungování dohlížené činnosti a nikoliv doplňovat represní funkci správního trestání. Takové jednání vykazuje znaky svévole a snahy o nepřípustné zásahy do výkonu správního trestání.
- 9 Žalobkyně dále nesouhlasí se závěrem žalovaného, že *porušení povinností podle zákoníku práce bylo porušením jedné z nejdůležitějších a nejpodstatnějších povinností žalobkyně, a proto je třeba přikročit k ultimátnímu opatření*. Kdyby předmětné porušení povinností bylo typově natolik závažné, jako žalovaný uvádí, pak by jistě tento názor sdílel i zákonodárce, když koncipoval ust. § 63 zákona o zaměstnanosti. Legislativně technickým vyjádřením této závažnosti by pak bylo včlenění tohoto typu pochybení pod ust. § 63 odst. 2, kde existuje povinnost odnětí povolení bez dalšího. Zákonodárce to však neučinil, naopak vyčlenil toto porušení povinností samostatně do odst. 3 téhož ustanovení, kde zároveň stanoví správní uvážení pro odnětí povolení. Smyslem správního uvážení je možnost hodnotit konkrétní okolnosti daného případu a individuálně vyvodit jejich závažnost. V tomto případě, kdy došlo nešťastným pochybením ke škodě ani ne deset tisíc korun, a následně k důsledné nápravě a preventivním opatřením, je závažnost velmi malá. Správně to v potaz vzal Inspektorát práce, který vyměřil pokutu v pouhé desetině možné sazby. Hodnotící kritéria žalovaného by přitom měla být stejná. Je proto nonsensem, aby posouzením též skutečnosti podle týchž (tj. všech relevantních podle zásady omezené materiální pravdy) měřítek žalovaný došel ke zcela opačnému názoru a přistoupil ke krajnímu opatření.
- 10 Žalovaný ve vyjádření k žalobě navrhl zamítnutí žaloby. K žalobním námitkám uvedl, že účelem ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je posoudit, zda a jakou měrou agentura práce koná či nekoná svoji činnost v souladu s právními předpisy. V případě porušení ust. § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce zákonodárce konstruoval nejenom institut správního trestání, ale také specifické dohledové opatření v podobě odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, kdy byla úřadu práce dána možnost přijmout toto opatření k zamezení opakovanému protiprávnímu jednání. Uložená pokuta má do jisté míry výchovný a preventivní charakter, není však způsobilá zabránit dalšímu pokračování v protiprávním jednání. Tomu svědčí i fakt, že v případě žalobkyně šlo o recidivu protiprávního jednání, nikoli o ojedinělý exces malého rozsahu. Zvláště v případě zásahu takového jednání do základních práv zaměstnanců na spravedlivou odměnu je společensky žádoucí přistoupit k institutu odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Namítaná argumentace Úřadu práce spočívající v tom, že uložená pokuta se

mu vzhledem k charakteru žalobkynina protiprávního jednání nejví jako dostatečný trest, dle žalovaného neznamenal, že by byla pravomocně uložená pokuta (správní trest) jakýmkoliv způsobem přezkoumávána či hodnocena. Úřad práce již nečinil další skutková zjištění, nýbrž reagoval na pravomocné rozhodnutí Inspektorátu práce, které ho opravňovalo k zahájení samostatného správního řízení dle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný je toho názoru, že úřad práce je nejenom oprávněn, ale povinen zahájit správní řízení v případě, že z předaných informací dle ust. § 4 odst. 2 písm. f) zákona o inspekci práce shledá, že porušení zákoníku práce je natolik vážné, že postup odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání odůvodňuje. V daném případě se nejedná o žádné suplování pravomocí orgánů správního trestání a nelze hovořit o doplňující represivní funkci správního trestání či zneužití institutů dohlížečích na řádné fungování dohlížené činnosti. Navíc vzhledem k charakteru protiprávního jednání žalobkyně, která předmětné ustanovení zákoníku práce neporušila poprvé, žalovaný rovněž nesouhlasí, že by přijaté opatření bylo extrémně disproportionální.

- 11 Žalovaný dále uvedl, že dostatečným způsobem zvažoval všechny relevantní okolnosti věci a své úvahy řádně a přehledně odůvodnil. Souhlasil, že zákonodárce v případě porušení ust. § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce shledal žádoucí možnost správního uvážení, neboť jednotlivá porušení předmětných ustanovení nemusí být takové intenzity, aby bylo třeba v každém jednotlivém případě přistoupit k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Avšak v projednávaném případě nelze hovořit o nízké intenzitě spočívající v pouhém administrativním porušení předmětných ustanovení. I kdyby žalovaný připustil neúmyslnou administrativní chybu ve vedení účetnictví žalobkyně, daná skutečnost ji nezavazuje odpovědnosti za to, že tato chyba prokazatelně vedla ke zkrácení práv dotčených zaměstnanců, kterým nebyla přiznávána srovnatelná mzda a příplatky ke mzdě. Nezajištění srovnatelných pracovních a mzdových podmínek nelze bagatelizovat, o to víc v případě, že žalobkyně předmětné spáchala již opakovaně. Pakliže účelem ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je zamezit opakování protiprávního jednání agentur práce, aplikace tohoto institutu v projednávaném případě je více než žádoucí.
- 12 Žalovaný nesouhlasil s tím, že by Inspektorát práce jednání žalobkyně shledal málo závažné. K hodnocení závažnosti projednávaného protiprávního jednání žalovaný přihlédl, avšak z pouhé výše sankce (která v sobě číselně obsahuje hodnocení mnoha dalších aspektů) nelze dovodit společenskou nebezpečnost daného jednání. O závažnosti daného protiprávního jednání si žalovaný zcela legitimně učinil úsudek sám a veškeré relevantní skutečnosti zohlednil. Jelikož správní řízení o pokutě a správní řízení ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání jsou dva zcela odlišné právní instituty, hodnotící kritéria nemohou být totožná a nelze ani hovořit, že by žalovaný dospěl k opačnému názoru než Inspektorát práce. Žalovaný dále ve vyjádření k žalobě naznačil nežádoucí jev, kdy se subjektům, které se takového jednání dopouští (a to i přes skutečnost, že jsou následně pokutováni), jejich činnost finančně vyplácí.
- 13 Žalovaný shrnul, že se žalobkyně opakovaně dopustila porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce, když nezabezpečila, aby mzdové podmínky dočasně přidělených zaměstnanců nebyly horší než mzdové podmínky srovnatelného zaměstnance uživatele. Nepřisvědčil

názoru žalobkyně, že uložením pokuty byla celá záležitost vyřízena. Uzavřeno bylo toliko přestupkové řízení, které však nebrání zahájení správního řízení ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Žalovaný poukázal na to, že Inspektorát práce je ze zákona povinen informovat Úřad práce o přestupkovém řízení, kdy následně dochází k zahájení správního řízení dle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Nelze tedy hovořit o libovůli správního orgánu a nezákonném postupu. Úřad práce zcela v souladu s principy správního uvážení a v rámci svých pravomocí přistoupil k zahájení správního řízení a následnému odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Je zcela v souladu s veřejným zájmem, aby byly důsledně dodržovány právní předpisy na úseku agenturního zaměstnávání a aby bylo znemožněno zprostředkovávat zaměstnání těm, kteří tyto předpisy nedodržují. V důsledku jednání žalobkyně došlo k zásahu do základních práv dotčených zaměstnanců na spravedlivou odměnu, přičemž pouhé uložení pokuty se v případě žalobkyně projevilo jako nedostatečné opatření, které nebylo způsobilé zabránit opakovanému protiprávnímu jednání žalobkyně v dané oblasti.

- 14 V replice došlé Městskému soudu v Praze dne 17. 6. 2019 žalobkyně nejprve nově namítla, že s přihlédnutím k celému znění ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce, včetně jeho druhé věty, odkazované ustanovení neporušila, neboť bezprostředně poté, co zjistila, že její zaměstnanci nemají shodné mzdové podmínky jako kmenoví zaměstnanci uživatele, zajistila svým zaměstnancům rovné zacházení (a doplatila vše, na co měli ze zákona nárok). Tvrzení žalovaného, že „náprava zjištěného nedostatku nezbojuje spáchání správního deliktu (resp. přestupku) a nesnižuje míru jeho škodlivosti“ tedy není správné, neboť nápravou zjištěného nedostatku bezprostředně po jeho zjištění žalobkyně zajistila, aby nedošlo k porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce. Dále žalobkyně citovala z důvodové zprávy k ustanovení, jímž byla zavedena možnost správního uvážení ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání v případě porušení vybraných ustanovení zákoníku práce, uvedla, že ve věci není použitelná judikatura správních soudů vztahující se k případům obligatorního odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, a s ohledem na to zmínila relevantní a analogicky použitelnou judikaturu správních soudů, která se týká fakultativního odnětí povolení či licence ze strany dohledového správního orgánu v jiných srovnatelných případech. Jde o rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 1. 2019 č.j. 7 Afs 288/2018-71, kde se Nejvyšší správní soud zabýval problematikou odnětí bankovní licence Českou národní bankou podle ust. § 34 odst. 2 písm. b) a písm. f) zákona o bankách. Nejvyšší správní soud zde konstatoval, že *než žalovaná přikročí k případnému odnětí bankovní licence, které je v zákoně formulováno jako fakultativní postup, musí zohlednit případná zlepšení, k nimž na straně banky došlo, jinak by rozhodnutí o odnětí bankovní licence bylo nepřiměřené. Dále žalobkyně zmínila rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 2. 2019 č.j. 2 Afs 304/2018-411, kde Nejvyšší správní soud ve věci odnětí povolení spořitelnímu družstvu Českou národní bankou posuzoval, zda mohla naplnit účel i mírnější forma opatření, například efektivní dohled nad žalobkyní, zdůraznil přitom, že v posuzované věci byl zjištěný nedostatek v činnosti zjevně úmyslný (konaný s rozmyslem) a systematický, nikoli ojedinělý a izolovaný, zohlednil též její následné vystupování ve správním řízení, které neukazovalo, že by v budoucnu bylo opakování podobného závažného a úmyslného protiprávního jednání nepravděpodobné. Žalobkyně pak namítla, že je zřejmé, že žalovaný ani správní orgán 1. stupně při rozhodování o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání z rozhodovací praxe Nejvyššího správního soudu nevycházeli, když zejména explicitně odmítli zohlednit chování*

žalobkyně, k němuž došlo v rámci kontrolních zjištění. Nijak nepřihlédli k tomu, že žalobkyně bezodkladně napravila veškerá vytýkaná pochybení, přijala adekvátní preventivní opatření, aby se obdobná situace v budoucnu nemohla opakovat a uhradila vyměřenou pokutu za správní delikt.

- 15 Dále žalobkyně reagovala na úvahu žalovaného, že *zda se subjektům, které se takového jednání dopouští (a to i přes skutečnost, že jsou následně pokutováni), jejich činnost finančně vyplácí. Namítla, že na případ žalobkyně ji jednoznačně nelze aplikovat, neboť žalobkyně se měla dopustit neoprávněného zadržení mzdových prostředků v souhrnné výši necelých 10.000 Kč, zatímco uložená pokuta byla ve více než desetinásobné výši.*
- 16 Při jednání, které se před Městským soudem v Praze konalo dne 25. 8. 2021, účastníci řízení setrvali na svých dosavadních stanoviscích; žalobkyně svoji argumentaci podpořila rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 19. 8. 2020 č.j. 9 Af 7/2014-249 . Pro úplnost městský soud na tomto místě poznamenává, že při jednání nedoplňoval dokazování o listinné důkazy navržené žalobkyní v podané žalobě, neboť předmětné listiny jsou součástí správního spisu, tudíž nejsou předmětem dokazování při jednání před soudem.
- 17 Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení před správním orgánem z hlediska žalobních námitek, uplatněných v podané žalobě, podle skutkového a právního stavu, který tu byl v době vydání napadeného rozhodnutí (ust. § 75 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů – dále jen „s. ř. s.“).
- 18 Po provedeném řízení Městský soud v Praze dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
- 19 Než Městský soud v Praze přistoupí k vypořádání relevantních žalobních námitek, vyjádří se stručně k námitce žalobkyně vznesené v replice k vyjádření žalovaného k podané žalobě, v níž žalobkyně po změně procesní strategie v rozporu s obsahem podané žaloby namítla, že ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce svým jednáním neporušila, neboť naopak jednala v souladu s ním ve smyslu jeho druhé věty, neboť po zjištění vadné skutečnosti přistoupila k doplacení mzdových nároků a tím zajistila rovné zacházení.
- 20 Podle ust. § 72 s. ř. s. lze žalobu podat do dvou měsíců poté, kdy rozhodnutí bylo žalobci oznámeno doručením písemného vyhotovení nebo jiným zákonem stanoveným způsobem, nestanoví-li zvláštní zákon lhůtu jinou (1). Zmeškání lhůty pro podání žaloby nelze prominout (4).
- 21 Podle ust. § 71 odst. 1 písm. d) s. ř. s. žaloba kromě obecných náležitostí podání (§ 37 odst. 2 a 3) musí obsahovat žalobní body, z nichž musí být patrno, z jakých skutkových a právních důvodů považuje žalobce napadené výroky rozhodnutí za nezákonné nebo nicotné.
- 22 Městský soud v Praze s odkazem na uvedená ustanovení hodnotí námitku neporušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce žalobkyní jako námitku uplatněnou po lhůtě zakotvené v ust. § 72 s. ř. s., neboť tato lhůta se vztahuje nejen na podání žaloby samotné, ale též na vymezení

žalobních bodů (tj. žalobních námitek) dle ust. § 71 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Námitka je tedy nepřipustná.

- 23 Pouze nad rámec k ní Městský soud v Praze poznamenává, že i kdyby byla uplatněna včas, jednalo by se o námitku nedůvodnou, neboť žalobkyně v ní polemizuje se závěrem pravomocného rozhodnutí správního orgánu inspekce práce. Soud pak připomíná, že podle ust. § 57 odst. 1 písm. c) zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) jsou správní orgány vázány mj. rozhodnutím o tom, zda byl spáchán přestupek nebo jiný správní delikt a kdo za něj odpovídá. Vyšel-li tedy žalovaný a správní orgán 1. stupně z pravomocného rozhodnutí o přestupku, učinil správně. Následná polemika žalobkyně ohledně naplnění skutkové podstaty uvedeného přestupku se zcela míjí s předmětem řízení ve věci odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- 24 Při posouzení ostatních žalobních námitek soud vyšel zejména z následující právní úpravy.
- 25 Podle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti Generální ředitelství Úřadu práce může rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmout, jestliže právnická nebo fyzická osoba poruší povinnost, kterou agenturám práce ukládá § 307b, 308 nebo § 309 odst. 2, 3, 5 a 6 zákoníku práce.
- 26 Dle ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce agentura práce a uživatel jsou povinni zabezpečit, aby pracovní a mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance nebyly horší, než jsou nebo by byly podmínky srovnatelného zaměstnance. Pokud jsou po dobu výkonu práce pro uživatele pracovní nebo mzdové podmínky dočasně přiděleného zaměstnance horší, je agentura práce povinna na žádost dočasně přiděleného zaměstnance, popřípadě, pokud tuto skutečnost zjistí jinak, i bez žádosti, zajistit rovné zacházení; dočasně přidělený zaměstnanec má právo se domáhat u agentury práce uspokojení práv, která mu takto vznikla.
- 27 Z citovaných ustanovení vyplývá, že odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání podle ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je postupem fakultativním, ve kterém je správní orgán povinen provést správní uvážení.
- 28 Klíčová žalobní námitka míří právě na přezkum správního uvážení použitého žalovaným, tj. zda byly v daném případě dány důvody pro využití pravomoci správních orgánů odejmout žalobkyni povolení ke zprostředkování zaměstnání.
- 29 Meze přípustného přezkumu správního uvážení v soudním řízení správním vymezuje ust. § 78 odst. 1 věta druhá s. ř. s. takto: *„Pro nezákonnost zruší soud napadené rozhodnutí i tehdy, zjistí-li, že správní orgán překročil zákonem stanovené meze správního uvážení nebo je zneužil.“* Jinými slovy řečeno, zákon upíná možnost zrušení žalobou napadeného rozhodnutí v případě, že jde o přezkum správního uvážení, toliko na překročení mezí správního uvážení, nebo jeho zneužití.
- 30 Městský soud v Praze ze správního spisu a zejména z obsahu prvostupňového rozhodnutí i napadeného rozhodnutí zjistil, že správní orgány přihlédly ve svých úvahách především k

tomu, že žalobkyně se dopustila porušení předmětných ustanovení zákoníku práce ve vztahu k více osobám (celkem šesti), opakovaně (v minulosti již byla za totožný přestupek pravomocně potrestána), po delší dobu (nejméně několika měsíců), zohlednily vysokou společenskou nebezpečnost protiprávního jednání (spočívající v dopadu do sféry zákonem chráněného zájmu – ochrana zaměstnanců v slabším postavení) a výši škody v poměru k celkovým výdělkům jednotlivých zaměstnanců (krácení příplatků či mezd o desítky procent). K následné nápravě, kterou žalobkyně provedla, naopak nepřihlédly s tím, že nejde o dostatečný liberační důvod v řízení o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Na základě uvedeného je možno konstatovat, že se v projednávané věci nejedná ani o překročení mezí správního uvážení, ani o jeho zneužití. Správní orgány rovněž popsaly logický postup své úvahy, která je vedla k rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. V tomto směru tedy rozhodnutí správních orgánů ob stojí.

- 31 Žalobkyně pak namítla disproporci mezi úvahou Inspektorátu práce, který shledal společenskou závadnost nízkou (což žalobkyně dovozuje z výše uložené pokuty při dolní hranici sazby), a úvahou žalovaného, který shledal společenskou nebezpečnost naopak vysokou. Oba správní orgány přitom vycházely ze stejného skutkového stavu a činily stejné správní uvážení, kdy hodnotily konkrétní okolnosti daného případu a jejich závažnost. Hodnotící kritéria Inspektorátu práce a žalovaného by měla být stejná, přesto dospěl žalovaný k jinému závěru.
- 32 Městský soud v Praze k této žalobní námitce nejprve uvádí na pravou míru, že, jak zjistil z obsahu správního spisu, žalovaný sice převzal základ skutkového stavu z rozhodnutí o přestupku, na rozdíl od Inspektorátu práce však při hodnocení závažnosti porušení povinnosti přihlédl také ke skutečnosti, že v případě žalobkyně se jednalo o recidivující jednání. V rozhodnutí o přestupku (str. 11) je k tomuto Inspektorátem práce uvedeno, že žalobkyně se dosud nedopustila stejného či obdobného přestupku, přičemž tato okolnost je Inspektorátem práce vyhodnocena jako polehčující okolnost pro určení výše pokuty. Inspektorát práce zjevně nezohlednil své předchozí rozhodnutí ze dne 31. 5. 2017, v němž žalobkyni uložil pokutu za porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce, kterého se žalobkyně dopustila neoprávněným krácením mzdy čtyř tam uvedených zaměstnanců, kdy v období měsíce ledna a února 2017 krátila mzdové nároky v celkové výši 18.249 Kč. Není tedy pravdivá námitka žalobkyně, že Inspektorát práce a žalovaný vycházeli ze stejných hodnotících kritérií, neboť žalovaný navíc zohlednil kritérium recidivy, a toto kritérium vyhodnotil jako značně významné. Městský soud v Praze se s hodnocením žalovaného ztotožňuje, má shodně s žalovaným za to, že recidiva krácení mzdových nároků zaměstnanců velmi zvyšuje závažnost protiprávního jednání, kdy nelze vyloučit, že se agentura práce v budoucnu protiprávního jednání znovu dopustí.
- 33 Jako podstatnou okolnost k posouzení uvedené žalobní námitky, bez ohledu na postřeh popsany v předchozím odstavci odůvodnění tohoto rozsudku, však městský soud vnímá především to, že žalovaný správně odlišil správní řízení o přestupku a řízení posuzované, tedy řízení o odnětí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Obě řízení sledují jiný cíl a mají jiný účel, odnětí povolení není sankcí za přestupek, ale je specifickým dohledovým opatřením preventivní povahy (srovnej: rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2016, č. j. 10 Ads 38/2016-41). Hodnotící kritéria obou odlišných právních institutů proto nemohou být stejná, jak se žalobkyně nesprávně domnívá. Žalovaný posoudil

důvody pro odnětí povolení k zprostředkování zaměstnání zcela samostatně a individualizovaně, jak vyplývá z odůvodnění prvostupňového i napadeného rozhodnutí. Shledal-li mimo jiné, že u žalobkyně došlo k protiprávnímu jednání opakovaně, je úvaha žalovaného o tom, že postih jednání žalobkyně neodradil a je tedy vhodné preventivním opatřením zabránit možnosti dalšího opakování, zcela namístě.

- 34 V této souvislosti Městský soud v Praze doplňuje, že z hlediska soudního přezkumu tvoří rozhodnutí správních orgánů obou stupňů jeden celek (viz např. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 10. 2004, č.j. 5 Afs 16/2003-56, publikováno pod č. 534/2005 Sb. NSS, nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 12. 2007, č.j. 4 As 48/2007-80). Z tohoto pohledu proto není vadou, pokud recidiva žalobkyně vyšla najevo až v průběhu odvolacího řízení a žalovaný jako správní orgán druhého stupně v návaznosti na uvedené provedl dílčí korekci odůvodnění rozhodnutí správního orgánu 1. stupně, kdy úvahu o závažnosti recidivy do svého správního uvážení doplnil. Žalobní námitka tedy není důvodná.
- 35 V další žalobní námitce žalobkyně poukazovala na skutečnost, že žalovaný napadené rozhodnutí koncipoval jako dodatečné potrestání žalobkyně, což mu však právě s ohledem na odlišnost účelu obou správních řízení nepřísluší.
- 36 Městský soud konstatuje, že správní orgán 1. stupně skutečně částečně přistoupil k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání jako ke správnímu trestu, respektive k jeho doplňku. Jinak si nelze vysvětlit jeho úvahu, že „*pokuta uložená Státním úřadem inspekce práce se v tomto případě nejvíe jako dostatečný trest a* (proto správní orgán 1. stupně) *přistupuje k odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.*“ Jak už městský soud uvedl výše, rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání však není správním trestem, není ani žádným jeho doplňkem. Jedná se o dohledové opatření *sui generis*, které sice ze skutečností zjištěných v rámci přestupkového řízení vychází, ale není jeho pokračováním; proto je pochybením správních orgánů, pokud k němu takto přistupují, byť jen v části své správní úvahy. Toto pochybení správního orgánu 1. stupně je přičitatelné i žalovanému, který se vůči němu nijak nevymezil, ač tak nepochybně učinit měl. Nelze však přehlédnout, že se jedná o pochybení jen v určité části jinak správné a podložené správní úvahy, a proto nemůže jít o důvod zrušení napadeného rozhodnutí. (Srovnej též: rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 9. 9. 2020 č.j. 77 Ad 7/2020-72.)
- 37 Žalobkyně v další žalobní námitce nesouhlasí se závěrem žalovaného o vysoké závažnosti předmětného porušení právní povinnosti. Žalobkyně nižší závažnost dovozuje ze skutečnosti, že zákonodárce včlenil tento typ pochybení pod ust. § 63 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, kde umožnil správní uvážení o odnětí povolení po vyhodnocení konkrétních okolností případu a individuálního posouzení, a nikoli pod ust. § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, kde zákonodárce počítá s obligatorním odnětím povolení k zprostředkování zaměstnání.
- 38 Tuto žalobní námitku městský soud považuje za nerelevantní, neboť z obsahu napadeného i prvostupňového rozhodnutí je zřejmé, že správní orgány neposuzovaly závažnost daného porušení právního předpisu jako závažnost typovou, kterou by bylo možno shledat u každého naplnění skutkové podstaty ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce, a kterou by tudíž

správní orgány shledaly ve věci žalobkyně bez dalšího. Správní orgány naopak přistoupily k hodnocení závažnosti zcela individualizovaně, hodnotily konkrétní okolnosti, k nimž u žalobkyně došlo, a to jednotlivě i ve vzájemném souhrnu. Městský soud v Praze pak souhlasí s žalovaným, že porušení ust. § 309 odst. 5 zákoníku práce lze zahrnout mezi jedno z nejzávažnějších porušení na úseku agenturního zaměstnávání, neboť jeho porušení v důsledku zasahuje do základních práv zaměstnanců na spravedlivou odměnu za vykonanou práci. Skutečnost, že zákonodárce umožnil správním orgánům na základě svých informací zaujmout vlastní stanovisko k činnosti agentury práce v konkrétním případě, neznamená, že by snad obecné hodnocení typové závažnosti porušení posuzované právní normy muselo být nižší než v případech obligatorního odnětí povolení k zprostředkování zaměstnání vyjmenovaných v ust. § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

- 39 Městský soud v Praze nemohl přisvědčit ani žalobní námitce, dle níž žalovaný pochybil, pokud nezohlednil bezprostřední nápravu žalobkyní. Městský soud k této námitce konstatuje, že žalovaný nepřehlédl, že žalobkyně v posuzované věci skutečně nápravu zjištěného nedostatku učinila. To, jak měl být tento stav vyhodnocen, bylo věcí hodnocení ze strany žalovaného. Žalovaný dle přesvědčení soudu učinil zcela řádnou a korektní úvahu, v níž dospěl k závěru, že posuzovaná skutečnost mohla být zohledněna při koncipování výše ukládané pokuty, avšak při posouzení daného případu jednoznačně převládly skutečnosti vedoucí k uplatnění odejmutí předmětného povolení. Městský soud v Praze nemá, co by úvaze žalovaného vytkl, a doplňuje pouze to, že ve věci došlo k opakování deliktního jednání, z čehož lze vyvodit, že i přes následnou nápravu zjištěných závadných skutečností žalobkyně zjevně po vydání rozhodnutí o přestupku ze dne 31. 5. 2017 nepřijala dostatečná opatření k tomu, aby k protiprávnímu jednání vůbec nedocházelo. Její argumentace, že po zjištění vytýkaného skutkového stavu zhojila své protiprávní jednání doplacením krácených mzdových nároků dotčeným zaměstnancům, proto nemá na hodnocení žalovaného o závažnosti žalobkynina jednání vliv, neboť institut odnětí povolení k zprostředkování zaměstnání má mimo jiné též preventivní funkci.
- 40 V této souvislosti je třeba odmítnout též argumentaci judikaturou Nejvyššího správního soudu či Městského soudu v Praze ve věci postupu České národní banky jako dohledového orgánu nad subjekty finančního trhu, neboť v posuzovaném případě jde o skutkově odlišnou situaci. Žalovaný v posuzovaném případě nemohl prominout jednorázovost a ojedinělost závadného jednání, ani neměl, jaká případná zlepšení by zohlednil, když žalobkyně v žádném případě nejednala ojediněle a jednorázově, ani zjevně nepřijala žádná funkční a efektivní opatření vedoucí k nápravě (tj. k tomu, aby k protiprávnímu jednání v budoucnu již nedocházelo), o čemž spolehlivě svědčí recidiva zjištěná Inspektorátem práce.
- 41 Pouze pro úplnost odůvodnění tohoto rozsudku městský soud konstatuje, že poznámka žalovaného o subjektech, kterým se finančně vyplácí dopouštět se protiprávního jednání i přes následné pokutování, byla žalovaným zcela zřejmě koncipována tak, že tvořila jen širší rozvedení kontextu odůvodnění napadeného rozhodnutí; žalovaný ani netvrdil, že by mezi takové subjekty měla prokazatelně patřit právě žalobkyně. Uvedená poznámka byla dle přesvědčení soudu učiněna nad rámec odůvodnění a nemůže mít vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Vymezení žalobkyně proti obsahu této poznámky je proto nerelevantní.

- 42 Městský soud v Praze tak uzavírá, že žalobkyně se svými námitkami neuspěla, v řízení o žalobě nevyšly najevo žádné vady, k nimž je nutno přihlížet z úřední povinnosti. Městský soud v Praze proto žalobu zamítl jako nedůvodnou.
- 43 O náhradě nákladů řízení rozhodl soud v souladu s ust. § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně neměla ve věci úspěch, a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení; žalovanému pak v řízení o žalobě nevznikly žádné účelné náklady nad rámec běžné úřední činnosti.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou (2) 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 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.

Praha dne 25. srpna 2021

JUDr. Ladislav Hejtmánek v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje M. D.