



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Ivanky Havlíkové a soudkyň JUDr. Naděždy Řehákové a Mgr. Ing. Silvie Svobodové ve věci

žalobce: **BONA ASSISTENTIA, s. r. o.**, IČO 036 61 750
se sídlem Dlouhá 16, 110 00 Praha 1
zastoupena advokátem JUDr. Pavlem Sedláčkem,
sídlím Dlouhá 16, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**,
se sídlem Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 7. 2020, č. j. MPSV-2020/48738-421/1,
takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 3. 7. 2020, č. j. MPSV-2020/48738-421/1, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobce zástupce JUDr. Pavla Sedláčka, advokáta.

Odůvodnění:

I. Stručné vymezení věci

1. Žalobce se podanou žalobou domáhal přezkoumání v záhlaví uvedeného rozhodnutí, kterým Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále jen „žalovaný“) zamítlo jeho odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky (dále jen „ÚP“) ze dne 13. 1. 2020, č. j. ABA-T-2557/2019, jehož výrokem II nebyl podle § 78a odst. 3, 6, 7 a 8 písm. c) a e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) žalobci poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním

postižením na chráněném trhu práce za 3. čtvrtletí roku 2019 ve výši 176 142 Kč; a prvostupňové rozhodnutí potvrdilo.

2. Z žalobou napadeného rozhodnutí vyplynulo, že žalobce dne 25. 10. 2019 požádal ÚP o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 3. čtvrtletí roku 2019 (dále jen „žádost“). V žádosti požadoval příspěvek dle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve výši 571 176 Kč a zvýšený příspěvek dle § 78a odst. 3 téhož zákona ve výši 285 941,57 Kč a paušální částku ve výši 88 000 Kč. Zároveň specifikoval, že zvýšené správní náklady činily 26 400 Kč, náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů činily 208 241,87 Kč a náklady na dopravu činily 51 299,70 Kč. K žádosti mj. doložil fakturu – daňový doklad č. 19/05/0049 ze dne 30. 9. 2019 (dále jen „faktura“), kterou mu, jakožto odběrateli, společnost BLAŽEK PRAHA a. s., IČO 256 24 407 (dále jen „společnost Blažek“) vyúčtovala za vedení mzdové agendy ve 3. čtvrtletí 2019 částku 49 005 Kč, a to v sazbě 150 Kč (základní sazba za vedení mzdové agendy) navýšené o 300 Kč za zvýšené správní náklady na vedení mzdové agendy osob se zdravotním postižením. Dále doložil pracovní smlouvu ze dne 1. 4. 2016 uzavřenou mezi ním a Ing. J. V. (dále jen „Ing. V.“) na pracovní pozici koordinátora služeb, včetně popisu pracovní činnosti (dále jen „pracovní smlouva Ing. V.“); pracovní smlouvu ze dne 1. 12. 2017 uzavřenou mezi ním a Ing. J. H. (dále jen „Ing. H.“) na pracovní pozici personálního asistenta, včetně popisu pracovní činnosti (dále jen „pracovní smlouva Ing. H.“). Přípisem ze dne 18. 12. 2019 ÚP žalobce upozornil, že nelze poskytnout požadované zvýšené správní náklady na mzdové náklady provozního zaměstnance Ing. V. v celkové výši 126 890 Kč, zvýšení příspěvku podle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti na mzdové náklady provozní zaměstnankyně Ing. H. v celkové výši 22 852 Kč a zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství v celkové výši 26 400 Kč.
3. Následně vydal ÚP prvostupňové rozhodnutí, jehož výrokem I žalobci přiznal příspěvek a) ve výši 571 176 Kč podle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti a b) ve výši 197 799,48 Kč podle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti, celkem ve výši 768 976 Kč. Výrokem II rozhodl tak, jak je uvedeno výše. V odůvodnění prvostupňového rozhodnutí ÚP uvedl, že Ing. V. byl dle předložených dokladů zaměstnancem i jediným statutárním orgánem žalobce, protože nebyl naplněn vztah podřízenosti a nadřízenosti. Proto nemohou být mzdové náklady provozního zaměstnance Ing. V. uznány. Dále uvedl, že z náplně práce Ing. H. nevyplývá, že by Ing. H., jakožto provozní zaměstnanec, poskytovala pomoc osobám se zdravotním postižením. Proto žalobci nelze poskytnout, jako náklady vynaložené na provozního zaměstnance u Ing. H. Dále nebylo prokázáno, že lze poskytnout další náklady dle § 78a odst. 12 písm. a), tzv. zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství, neboť nebylo jednoznačně doloženo, že tyto náklady přímo souvisejí se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.
4. Žalobce podal proti výroku II prvostupňového rozhodnutí odvolání, které žalovaný zamítl žalobou napadeným rozhodnutím. V tom upozornil, že žalobce v řízení před ÚP neprokázal, že náklady na úhradu nákladů na vedení mzdové agendy osob se zdravotním postižením by nevznikly, kdyby místo osob se zdravotním postižením zaměstnával osoby bez něj. Z předložených dokladů není zřejmé, z jakého důvodu je zpracování mezd osob se zdravotním postižením náročnější oproti zdravým osobám. Stejně tak je nepravděpodobné, že je v každém měsíci a u každého zaměstnance – osoby se zdravotním postižením, nezbytné provádět zvýšenou administrativní činnost. Žalobce ostatně ani nedoložil žádnou kalkulaci, z níž by vyplývalo, že zvýšená sazba za administrativní činnosti byla důvodně

vynaložena. Žalovaný se tedy ztotožnil s názorem ÚP, že zvýšené správní náklady nebyly žalobcem doloženy či prokázány. Ztotožnil se i s tím, že Ing. V. nevykonával vůči žalobci závislou práci, proto na něj nebylo možné poskytnout příspěvek. Na základě pracovní smlouvy Ing. V., podepsané za žalobce paní R. R. (dále jen „paní R.“), jakožto prokuristkou, nevznikl pracovněprávní vztah, neboť mezi Ing. V., jakožto jediným statutárním orgánem žalobce, a žalobcem nebyl vztah podřízenosti a nadřízenosti. Ke mzdovým nákladům provozní zaměstnankyně Ing. H. uvedl, že žalobce žádným způsobem neprokázal, že by Ing. H. pomáhala osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení nemohou vykonávat. Taková pomoc přitom musí být přímou fyzickou pomocí těmto zaměstnancům, nelze za ni považovat kontrolu smluv zaměstnanců – osob se zdravotním postižením a další činnosti, které dle pracovní smlouvy Ing. H. a jejích příloh Ing. H. vykonávala. Mzdové náklady žadatele na provozního zaměstnance lze přitom zohlednit pouze v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných při pomoci zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením.

II. Obsah žaloby

5. Žalobce v *prvním žalobním bodu* namítal nesprávnost závěru o nedostatečném podložení a prokázání vzniku nároku na poskytnutí příspěvku zvýšeného o zvýšené správní náklady. Uvedl, že ze smlouvy ze dne 31. 7. 2018, o vedení mzdové agendy, uzavřené mezi ním a společností Blažek (dále jen „smlouva o vedení mzdové agendy“), a z předložené faktury jednoznačně vyplývá, že společnost Blažek účtovala za vedení a zpracování mzdové agendy jednoho zaměstnance bez zdravotního omezení částku 150 Kč a za zaměstnance se zdravotním postižením částku 450 Kč, tj. o 300 Kč více. Zdůraznil, že přitom žádal o náhradu nákladů rovnající se tomuto rozdílu. Uzavřel, že tedy vyhověl požadavkům § 78a odst. 3 a 12 zákona o zaměstnanosti. Dále konstatoval, že zvýšené náklady na osoby se zdravotním postižením jsou odůvodněny zvýšenou náročností vedení mzdové a související agendy. Dodal, že není oprávněn rozporovat časovou náročnost zpracování, když tato služba je v souladu s cenou obvyklou na trhu. Navíc identický nárok na příspěvek uplatnil již za 3. čtvrtletí 2018 a jeho žádosti bylo vyhověno. Žalobou napadené rozhodnutí tak porušuje zásadu předvídatelnosti práva a právní jistoty a není v souladu s informacemi obsaženými na internetových stránkách žalovaného. Argumentace žalovaného, že jím předložené podklady neobsahují konkrétní činnosti, které byly v rámci mzdové agendy vykonávány, je lichá, jelikož tato povinnost nevyplývá ze zákona, jiných právních předpisů ani jiných pokynů. Dále uvedl, že samotný příspěvek dle § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti je koncipován jako příspěvek na měsíční zvýšené náklady zaměstnavatele, je tedy vnímán jako ulehčení pravidelných výdajů vynakládaných každý měsíc. Služba (vedení mzdové agendy) je také poskytována každý měsíc. Uzavřel, že tedy ve správním řízení předložil všechny zákonem požadované podklady pro rozhodnutí ve věci žádosti o přiznání příspěvku dle § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti.
6. Ve *druhém žalobním bodu* namítal nesprávnost závěru o neplatnosti pracovní smlouvy Ing. V. Uvedl, že správní orgány vycházely ze závěrů týkajících se tzv. souběhu funkcí, které byly dnes již překonány. K tomu odkázal na nálezy Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, č. j. III. ÚS 669/17-1 a ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Uvedl, že není správný závěr, že v projednávaném případě nebyly naplněny podmínky pracovněprávního vztahu, neboť dle druhého uvedeného nálezu Ústavního soudu mohou být režimu zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), na základě vůle stran podřízeny i jiné právní vztahy, které se netýkají výkonu závislé práce. Dále upozornil, že přípustnost souběhu funkce jednatele společnosti a jejího zaměstnance je

aprobována judikaturou Nejvyššího i Ústavního soudu. Žalovaný se naproti tomu v žalobou napadeném rozhodnutí dovolává rozsudků Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“), které jsou již překonány. Odkázal také na rozsudek NSS ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, dle něhož souběh funkcí nezakládá neplatnost pracovní smlouvy, ale vždy je třeba zkoumat, zda je v konkrétním případě dán střet zájmů mezi společností a jejím jednatelem jakožto zaměstnancem. V projednávaném případě pracovní smlouva Ing. V. nevykazuje žádné znaky střetu zájmů mezi Ing. V a žalobcem, práce zaměstnance se nekryje s funkcí jednatele a pracovní podmínky Ing. V., jakožto zaměstnance, jsou zcela standardní. Žalovaný nesprávně zaměnil pozici Ing. V. jakožto jednatele s jeho pozicí provozního zaměstnance dle pracovní smlouvy, když žádal o náhradu nákladů na činnost vykonávanou na základě pracovní smlouvy, nikoliv z pozice jednatele. Žalovaný se proto irrelevantně zabýval otázkou, zda je možné vykonávat funkci statutárního orgánu v režimu zákoníku práce. Stěžejní pro posouzení nároku na příspěvek dle § 78a odst. 12 písm. b) bod 1. zákona o zaměstnanosti je naopak otázka, zda Ing. V. vykonává pro svého zaměstnavatele závislou práci dle pracovní smlouvy. Odpověď na tuto otázku je kladná. Závěrem odkázal na rozsudek NSS ze dne 3. 6. 2020, č. j. 9 Ads 85/2020-29, který se týkal obdobné věci a který v úplnosti potvrzuje jeho právní názor.

7. *Třetím žalobním bodem* namítal nesprávnost závěru o nesplnění podmínek pro poskytnutí příspěvku dle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti na mzdové náklady provozní zaměstnankyně Ing. H. Odmítl názor žalovaného, že neprokázal, že Ing. H. relevantním způsobem pomáhala zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením. Žalovaným tvrzené podmínky pro vznik nároku na příspěvek dle § 78a odst. 12 písm. b) bodu 1. zákona o zaměstnanosti nevyplývají z tohoto zákona, ani z jiného právního předpisu. Naopak z dikce uvedeného ustanovení je zřejmé, že relevantními mzdovými náklady jsou mzdové náklady provozních zaměstnanců v rozsahu odpovídajícímu počtu hodin odpracovaných při pomoci zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením, tj. obecně při jakémkoli usnadňování výkonu práce těmito osobám. Takovou pomoc Ing. H. na pozici provozní zaměstnankyně vykonává, jak je zřejmé z její předložené pracovněprávní dokumentace.
8. *Ve čtvrtém žalobním bodu* namítal porušení základních zásad správního řízení, neboť žalobou napadené rozhodnutí nebylo vydáno na základě objektivně zjištěného skutkového stavu. Dále správní orgány porušily zásadu předvídatelnosti práva a právní jistoty, neboť mu rozhodnutím ze dne 11. 1. 2019, č. j. ABA-T-1691/2018, příspěvek přiznaly, ačkoliv byl skutkový stav zcela shodný a nedošlo ani ke změně relevantní právní úpravy.
9. Žalobce žádal, aby soud žalobou napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

10. Žalovaný ve vyjádření k žalobě předně odkázal na odůvodnění žalobou napadeného i prvostupňového rozhodnutí.
11. K *prvnímu žalobnímu bodu* uvedl, že ze smlouvy o vedení mzdové agendy a z faktury není zřejmé, jaké činnosti při vedení mzdové agendy společnost Blažek vykonávala a proč požadované výdaje trojnásobně převyšují běžné náklady na vedení obdobné agendy u zdravých osob. Zopakoval, že žalobce nedoložil kalkulaci, z níž by vyplynulo, že zvýšená sazba za administrativní činnost v případě osob se zdravotním postižením byla vynaložena důvodně. K tvrzení žalobce, že neměl možnost výši odměny ovlivnit, uvedl, že mezi žalobcem a společností Blažek vznikl smluvní vztah, tudíž finanční ohodnocení bylo

výsledkem jednání obou stran a žalobce měl jakožto odběratel právo žádat o vysvětlení a prokázání oprávněnosti a navýšení ceny. Dále souhlasil, že mzdovou agendu je nutno provádět každý měsíc, rozporoval však skutečnost, zda je nutně měsíčně prováděna zvýšená administrativní činnost u osob se zdravotním postižením. Dále konstatoval, že není vázán rozhodovací praxí ÚP, protože je nerozhodné, zda byl žalobci přiznán příspěvek za 3. čtvrtletí 2018. Ohledně informací zveřejněných na svých internetových stránkách, podle nichž je dostačující doložit smlouvu o poskytování pracovní asistence, uvedl, že žalobce zjevně nesprávně zaměňuje náklad dle § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti (zvýšené správní náklady) a náklad dle § 78a odst. 12 písm. b) zákona o zaměstnanosti (náklad na pracovní asistenci). Dodal, že žalobce v souvislosti s vedením mzdové agendy uplatňoval náklad dle § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti, v tomto ohledu jej proto správní orgány posuzovaly. Za pracovní asistenci navíc nelze pokládat vedení mzdové agendy osob se zdravotním postižením, proto by nebyl takovýto náklad zohledněn, i kdyby jej žalobce uplatňoval podle § 78a odst. 12 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

12. Ke *druhému žalobnímu bodu* konstatoval, že nepovažoval za rozhodující, zda se jednalo o tzv. pravý či nepravý souběh funkcí a zda byla pracovní smlouva Ing. V. platná nebo neplatná. Při svém rozhodování vycházel výhradně z § 78a odst. 12 písm. b) zákona o zaměstnanosti, přičemž v daném případě se nejednalo o pracovněprávní vztah, neboť zde chyběl znak nadřízenosti a podřízenosti. Ke stejnému závěru dospěl Ústavní soud v nálezu sp. zn. III. ÚS 669/17, jehož se žalobce v žalobě dovolával. Dále odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, dle něhož vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací není vztahem pracovněprávním, neboť nenaplnuje znaky závislé práce. Závěrem setrval na názoru, že pro posouzení dané věci je relevantní rozsudek NSS ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015-37, dle něhož je pro přiznání příspěvku rozhodující, zda jsou splněny materiální znaky pracovněprávního vztahu a zda ze strany žadatele nedochází ke zneužití práva. Touto otázkou se judikatura uváděná žalobcem vůbec nezabývá.
13. Ke *třetímu žalobnímu bodu* uvedl, že z popisu pracovní pozice zaměstnankyně Ing. H. vyplynulo, že její činností je kontrola smluv zaměstnanců, kontrola a evidence vstupních prohlídek zaměstnanců – osob se zdravotním postižením, vedení personální agendy zaměstnanců – osob se zdravotním postižením apod. Zopakoval, že uznatelnými jsou takové mzdové náklady provozního zaměstnance, který má v popisu pracovní činnosti pomoc zaměstnancům se zdravotním postižením s určitými úkony, které tyto osoby vzhledem ke svému postižení nemohou vykonávat. Jedná se tedy o přímou fyzickou pomoc, jejíž výkon Ing. H. žalobce nikterak neprokázal.
14. Ke *čtvrtému žalobnímu bodu* odmítl tvrzení žalobce, že nebyl objektivně zjištěn skutkový stav. Ostatně ani žalobce skutkový stav nijak nedoplnil, ani nenamítal, že ve věci nebylo provedeno dostatečné dokazování. V projednávaném případě se jedná o rozpor mezi právním výkladem žalobce a žalovaného. Konstatoval, že zásady uváděné žalobcem dodržel, postupoval v rámci jemu svěřené pravomoci, své úvahy podrobně nastínil a případ posoudil individuálně a v rámci konkrétních skutkových zjištění.
15. Žalovaný navrhoval, aby soud žalobu zamítl.

IV. Posouzení věci Městským soudem

16. Soud o věci samé rozhodl bez nařízení jednání, a to v souladu s ustanovením § 51 s. ř. s., neboť účastníci řízení takový postup akceptovali. Soud neprovedl navržené důkazy, neboť

jsou součástí spisového materiálu žalovaného, z něhož při přezkumu zákonnosti žalobou napadeného rozhodnutí vychází.

17. Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání, v rozsahu žalobou uplatněných bodů, kterými je vázán, podle skutkového a právního stavu ke dni vydání žalobou napadeného rozhodnutí, a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
18. Podstatou sporu je posouzení, zda žalobci vznikl nárok na poskytnutí příspěvku zvýšeného o tzv. zvýšené správní náklady (*první žalobní bod*), zda mu náleží příspěvek na mzdové náklady jeho provozního zaměstnance Ing. V., který byl zároveň jeho jediným jednatelem (*druhý žalobní bod*), a na provozní zaměstnankyni Ing. H. (*třetí žalobní bod*).
19. Skutkový stav byl mezi stranami nesporný, proto jej soud pouze ověřil ze spisového materiálu, z něhož zjistil tyto podstatné skutečnosti:
20. Z pracovní smlouvy Ing. V. bylo zjištěno, že Ing. V. jakožto zaměstnanec, měl na jejím základě pracovat jako koordinátor služeb. Z přílohy pracovní smlouvy - Popisu pracovní činnosti pak vyplynulo, že Ing. V. měl na pozici pracovat jako koordinátor pracovníků – osob se zdravotním postižením. Konkrétně pak dle Popisu pracovní činnosti měla náplní práce Ing. V. být: 1) koordinace činnosti pracovníků s osobami se zdravotním postižením, přidělování práce v rámci rozvržené pracovní doby, 2) kontrola kvality odvedené práce pracovníků s osobami se zdravotním postižením, tj. zejména prováděné digitalizace, archivace zpracovávaných dokumentů, dle individuálních požadavků zákazníka, 3) koordinace pracovníků s osobami se zdravotním postižením při manipulaci s externími dokumenty, 4) koordinace přepravy dokumentů od a k zákazníkovi, 5) kontrola pracovníků při práci na PC, 6) přímá pomoc zaměstnancům s osobami se zdravotním postižením při výkonu práce.
21. Z pracovní smlouvy Ing. H. bylo zjištěno, že Ing. H. měla na jejím základě pracovat jako personální asistentka. Z přílohy pracovní smlouvy - Popisu pracovní činnosti pak vyplynulo, že náplní práce Ing. H. měla na pozici být: 1) kontrola smluv zaměstnanců – osob se zdravotním postižením, 2) kontrola a evidence vstupních prohlídek zaměstnanců se zdravotním postižením, 3) kontrola personální agendy zaměstnanců se zdravotním postižením, 4) vytváření personálního plánování zaměstnanců se zdravotním postižením, 5) vytváření personálního marketingu zaměstnanců se zdravotním postižením, 6) průběžná kontrola ZP u zaměstnanců se zdravotním postižením, 7) zajištění BOZP u zaměstnanců se zdravotním postižením, 8) motivace a řešení problémů výkonnosti zaměstnanců se zdravotním postižením, 9) zpracování personální agendy zaměstnanců se zdravotním postižením, 10) kontrola vstupních a periodických prohlídek u lékaře zaměstnanců se zdravotním postižením, 11) personální controlling zaměstnanců se zdravotním postižením.
22. Ze smlouvy o vedení mzdové agendy bylo ověřeno, že společnost Blažek se smlouvou zavázala k zpracování agendy mzdového účetnictví pro žalobce. Z čl. II. této smlouvy vyplynulo, že cena dohodnutá za zpracování mzdové agendy činila 150 Kč na jednoho zaměstnance měsíčně, u zaměstnanců – osob se zdravotním postižením se pak cena za zpracování zvyšovala o 300 Kč za každého zaměstnance: „z důvodu zvýšených správních nákladů vynaložených na vedení mzdové nebo sociální agendy těchto zaměstnanců.“
23. Při posouzení vyšel soud z následující právní úpravy:
24. Podle § 78a odst. 3 věty druhé zákona o zaměstnanosti v rozhodném znění *Zaměstnavatel může v žádosti o poskytnutí příspěvku uplatnit nárok na zvýšení příspěvku na další náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním*

čtvrtletí, za které o poskytnutí příspěvku žádá, nejvýše však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 000 Kč a příspěvkem poskytnutým podle odstavce 2 měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b).

25. Podle § 78a odst. 12 písm. a) téhož zákona *Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle odstavce 3, se považují zvýšené správní náklady ve výši 4 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku.*
26. Podle § 78a odst. 8 písm. e) téhož zákona *Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o neposkytnutí zvýšení příspěvku podle odstavce 3 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.*
27. Podle § 78a odst. 12 písm. b) bodu 1. téhož zákona *Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle odstavce 3, se považují náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, kterými jsou mzdové náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.*
28. Soud o žalobě uvažil takto:
29. Soud předně uvádí, že o obdobné věci týchž účastníků řízení rozhodl již ve svém rozsudku ze dne 10. 12. 2020, č. j. 14 Ad 8/2020, od jehož závěrů se nemá důvod v nyní projednávané věci odklánět.
30. Soud nevěšel na *první žalobní bod*, týkající se nároku na poskytnutí příspěvku zvýšeného o tzv. zvýšené správní náklady. Soud obecně uvádí, že náklady na vedení mzdové agendy osob se zdravotním postižením mohou být považovány za zvýšené správní náklady ve smyslu § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Pro přiznání příspěvku na zvýšené správní náklady je však nutno prokázat, že by tyto náklady nevznikly, pokud by byly místo osob se zdravotním postižením zaměstnávány osoby bez něj, jak správně konstatoval žalovaný (viz str. 4 žalobou napadeného rozhodnutí). Tato podmínka vyplývá ze samotné podstaty příspěvků dle § 78a zákona o zaměstnanosti, jejichž smyslem je: „stimulovat zájem podnikatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kompenzovat případné snížené výnosy a zvýšené náklady z důvodu jejich zaměstnávání“ (viz rozsudek NSS ze dne 30. 9. 2015, č. j. 9 Ads 83/2014-46). Příspěvek na zvýšené správní náklady tak může být přiznán pouze jsou-li tyto náklady vynaloženy důvodně, tzn. jsou-li nezbytným výdajem spojeným se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením. Nezbytnost těchto výdajů a jejich výši je přitom povinen prokázat zaměstnavatel, jakožto žadatel o příspěvek dle § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Je tomu tak proto, že tento příspěvek (jako všechny příspěvky dle § 78a zákona o zaměstnanosti) je poskytován ze státního rozpočtu, tudíž důkazní břemeno spočívá na žadateli o něj.
31. Žalobce toto důkazní břemeno neunesl, když neprokázal důvodnost zvýšených správních nákladů. Z žalobcem předložených dokladů (faktury a smlouvy o vedení mzdové agendy) sice vyplynulo, že mu společnost Blažek účtovala za vedené mzdové agendy zaměstnanců - osob se zdravotním postižením o 300 Kč více, než u zaměstnanců bez zdravotního postižení, nevyplývá z nich však důvod tohoto cenového rozdílu. Ač je ve smlouvě o vedení mzdové agendy uvedeno, že důvodem rozdílu jsou zvýšené správní náklady vynaložené na vedení mzdové nebo sociální agendy zaměstnanců - osob se zdravotním postižením, nevyplývá z ní, proč konkrétně jsou tyto náklady zvýšené. Ani z žádného z žalobcem předložených dokladů není zřejmé, jaké konkrétní činnosti společnost Blažek při vedení mzdové agendy zaměstnanců žalobce - osob se zdravotním postižením

vykonávala, resp. vykonávala nad rámec vedení téže agendy u zaměstnanců bez zdravotního postižení, ani proč tyto náklady trojnásobně převyšují náklady na vedení téže agendy u zaměstnanců bez zdravotního postižení. Nelze přitom vejít na tvrzení žalobce, že povinnost sdělit přesný popis vykonávaných činností nevyplývá z žádného právního předpisu. Jak totiž již bylo uvedeno, při poskytování příspěvků dle § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti je povinností zaměstnavatele, jakožto žadatele o příspěvek, prokázat nejen samotné vynaložení nákladů souvisejících se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, ale i jejich nezbytnost. To však žalobce neučinil, neboť ve správním řízení ani v řízení před soudem nedoložil žádnou kalkulaci či jiný dokument, který by odůvodnil zvýšení sazby za administrativní činnost u osob se zdravotním postižením. Žalobce pouze uvedl, že zvýšené náklady na osoby se zdravotním postižením jsou odůvodněny zvýšenou náročností vedení mzdové a související agendy. Toto sdělení je však toliko obecné, neobsahuje konkrétní důvody.

32. Právní názor žalovaného, ohledně nedostatečného doložení důvodnosti vynaložení zvýšené sazby za administrativní činnosti, byl zřejmý již z rozhodnutí vydaných ve správním řízení (viz str. 4 žalobou napadeného rozhodnutí a str. 2 prvostupňového rozhodnutí) a žalovaný v žalobou napadeném rozhodnutí také uvedl, co je konkrétně třeba prokázat (tj. kalkulaci, z níž by plynula důvodnost zvýšené sazby za administrativní činnost u osob se zdravotním postižením). Žalobce však přesto ani v řízení před soudem nepředložil žádný doklad, který by uvedené prokazoval. Ač bylo vedení mzdové agendy plněno společností Blažek, nikoli přímo žalobcem, vzhledem ke smluvnímu vztahu mezi žalobcem a touto společností mohl žalobce jistě vyžádat od společnosti Blažek vyjádření obsahující konkrétní popis činností, které je nutno plnit každý měsíc při vedení mzdové agendy osob se zdravotním postižením nad rámec vedení téže agendy u osob bez zdravotního postižení. To však žalobce neučinil. Byť je pravdou, že mzdová agenda se standardně provádí měsíčně, ve správním řízení ani v řízení před soudem žalobce neprokázal, že při zpracování mezd zaměstnanců – osob se zdravotním postižením vznikají každý měsíc výdaje, trojnásobně převyšující výdaje za téže agendu u osob bez něj. Soud přitom dává za pravdu žalovanému, že je nepravděpodobné, že by u každého zaměstnance – osoby se zdravotním postižením bylo nutné každý měsíc provádět zvýšenou administrativní činnost.
33. Soud se dále ztotožnil s názorem žalovaného, že žalobce mohl rozporovat časovou náročnost i cenu vedení mzdové agendy u společnosti Blažek, s níž měl uzavřenu smlouvu o vedení mzdové agendy. Základním znakem jakékoli smlouvy je totiž shoda obou stran na jejím obsahu. Je proto nepochybné, že cena služby poskytované na základě smlouvy o vedení mzdové agendy byla výsledkem jednání žalobce se společností Blažek. Žalobce tak měl jako strana této smlouvy právo žádat vysvětlení důvodnosti a oprávněnosti navýšení ceny služby u osob se zdravotním postižením. Ač tedy bylo vedení mzdové agendy plněno smluvním partnerem žalobce, bylo právě a jen na žalobci, aby, chtěl-li úspěšně žádat o příspěvek na zvýšené správní náklady, zajistil splnění všech podmínek stanovených v zákoně o zaměstnanosti. Nic na tom nemění ani informace zveřejněné na internetových stránkách žalovaného, dle nichž: „*v případě, že je pracovní asistence nakupována jako služba, žadatel doloží smlouvu, kterou o poskytování asistence uzavřel s dodavatelem této služby, daňový doklad a doklad prokazující úhradu této služby (tj. výpis z účtu nebo výdajový pokladní doklad v případě, že je služba hrazena v hotovosti)*“ (viz žalobcem v žalobě uváděný odkaz). K tomu soud předně uvádí, že citovaná pasáž (jíž žalobce citoval i v žalobě) se vztahuje k dokládání výdajů za pracovní asistenci, nikoliv k prokázání zvýšených správních nákladů, které jsou předmětem projednávané věci. Dále pak platí, že žalovaný

prostřednictvím svých internetových stránek pouze poskytuje žadatelům poučení o tom, jaké doklady je třeba předložit spolu s žádostí o jednotlivé příspěvky na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Pokud však tyto doklady po obsahové stránce neprokazují veškeré hmotněprávní podmínky pro poskytnutí příspěvku (zde nezbytnost výdajů na zpracování mezd osob se zdravotním postižením), žádosti nemůže být vyhověno.

34. Soud tedy uzavírá, že žalobci nevznikl nárok na poskytnutí příspěvku na zvýšené správní náklady ve smyslu § 78a odst. 12 písm. a) zákona o zaměstnanosti. V tomto bodě je tedy žaloba nedůvodná.
35. Soud však shledal důvodným *druhý žalobní bod*, týkající nároku na poskytnutí příspěvku na mzdové náklady provozního zaměstnance a jediného jednatele žalobce, Ing. V. Soud v první řadě konstatuje, že co do podstatných okolností shodnou věcí se zabýval NSS v rozsudku ze dne 3. 6. 2020, č. j. 9 Ads 85/2020-29. V něm NSS dospěl k závěru, že souběh funkce jednatele a zaměstnance společnosti není bez dalšího důvodem pro nepřiznání příspěvku na mzdové náklady tohoto zaměstnance. NSS se v uvedeném rozsudku zabýval zcela shodnými argumenty, které předestřel žalovaný v napadené rozhodnutí i vyjádření k projednávané žalobě. Soud proto na tomto místě považuje za dostačující předestřít právní názor NSS, který je bez dalšího aplikovatelný i na nyní projednávaný případ.
36. NSS v uvedeném rozsudku konstatoval, že: „*v posuzování platnosti podobných pracovních smluv uzavřených fakticky jednatelem obchodní společnosti v roli zaměstnavatele i zaměstnance došlo v judikatuře NSS k zásadní změně, a to v reakci na nálezy Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17. V něm Ústavní soud dospěl k závěru, že „[ch]těl-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, který není výslovně stanoven zákony (zde souběh pracovního poměru a funkce statutárního orgánu obchodní společnosti), musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, neboť jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob (nálezy sp. zn. I. ÚS 190/15)“.* Na uvedený nálezy Ústavního soudu reagoval NSS v rozsudku ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017-42, v němž dospěl k závěru, že: „*pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele (obchodní společnost) i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem) v době mezi 1. 1. 2012 a 31. 12. 2013 nejsou automaticky neplatné z důvodu střetu zájmů ve smyslu § 22 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964. Správní orgán musí v každém jednotlivém případě zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé.*“ V rozsudku ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018-38, NSS dodal, že: „*argumentace žalovaného, která se týká údajné účelovosti dotčené pracovní smlouvy a obcházení zákona, není ve skutečnosti argumentací, ale závěrem. Takový závěr by bylo možné učinit jen na základě zcela konkrétních skutkových zjištění, která byla učiněna na základě přesvědčivých důkazů, z nichž by bylo možné dovodit úmysl stěžovatelky dotčenou právní úpravu obejít. To ovšem v „argumentaci“ žalovaného chybí. Možnou snahu obejít zákon v zcela obecné rovině sice samozřejmě a priori vyloučit nelze, ale takový závěr musí správní orgány ve svých rozhodnutích řádně a přesvědčivě zdůvodnit. Tak se však v nyní žalobou napadených rozhodnutích (ani ve vyjádření ke kasační stížnosti) nestalo.*“ Soud k tomu uvádí, že oba citované rozsudky desátého senátu NSS skutkově reagovaly na prakticky totožný stav jako v nyní projednávaném případě, tedy na pracovní smlouvu, uzavíranou na straně jedné jako zaměstnavatel společnost s ručením omezením, jednající svým jediným jednatelem (zastoupeným na základě plné moci jinou fyzickou osobou), a na straně druhé též jednatel v pozici zaměstnance, přičemž obsahem práce je výkon jiných činností, než je samotná funkce jednatele. V citovaných rozsudcích šlo o práci betatesterů

(testujícího software pro zrakově postižené), respektive o práci auditora, v nyní projednávané věci o práci vymezenou jako koordinátor služeb.

37. NSS se co do podstatných okolností shodnou věcí se zabýval také ve svém nedávném rozsudku ze dne 28. 5. 2021, č. j. 2 Ads 55/2020-31, v němž setrval na výše uvedeném názoru a judikoval, že: „*je možné, aby fyzická osoba, která je jednočlenným statutárním orgánem právnické osoby, byla zároveň zaměstnancem v pracovněprávním vztahu k této právnické osobě. Výkon závislé práce by byl ovšem vyloučen za situace, kdy by předmětem smlouvy byly kompetence naplňující obsah funkce statutárního orgánu společnosti, např. ředitele obecně prospěšné společnosti*“. NSS v tomto rozsudku dále konstatoval, že paušální předpoklad, že fyzická osoba zastávající funkci statutárního orgánu nemůže být zároveň zaměstnancem v pracovněprávním vztahu, je chybný.
38. Z pracovní smlouvy Ing. V., resp. její přílohy Popis pracovní činnosti vyplývá, že se pracovní činnost Ing. V. v pozici zaměstnance nekryla s jeho pracovní náplní ve funkci jednatele, byť některé z činností uvedených v Popisu pracovní činnosti lze chápat jako hraniční, neboť běžnou náplní práce jednatele jakožto statutárního orgánu je řízení zaměstnanců, jejich nábor, vytváření pracovních úkolů pro zaměstnance, jejich vzdělávání, rozvoj a hodnocení, včetně rozhodnutí o výši a formě odměňování zaměstnanců (srov. např. rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 2019, sp. zn. 31 Cdo 1993/2019). Dle soudu je však pro projednávaný případ rozhodující, že Ing. V. neplnil pouze řídicí a kontrolní funkci ve vztahu k zaměstnancům, ale osobně se na výkonu popsané práce podílel, a to rovněž asistencí při práci s osobami se zdravotním postižením při výkonu práce, konkrétní koordinaci výkonu práce a její kontrolou. Ostatně žalovaný tento závěr ve vyjádření k žalobě nepřímo potvrdil, neboť dle jeho názoru se v dané věci jednalo o tzv. nepravý souběh funkcí (pracovní smlouva Ing. V. byla sjednána na odlišný předmět činnosti, než je obchodní vedení společnosti).
39. Soud proto uzavírá, že žalovaný ani ÚP nemohli nepřiznání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78a odst. 12 písm. b) bodu 1. zákona o zaměstnanosti založit pouze na tom, že žalobce uzavřel pracovní smlouvu s osobou, která je zároveň jeho jediným jednatelem, a to za situace, kdy se sjednaný druh práce nepřekrýval s obsahem výkonu funkce jednatele, tedy s vedením společnosti, nýbrž šlo o koordinaci služeb a pracovníků se zdravotním postižením. Pokud by chtěl žalovaný prokázat, že pozice Ing. V. byla odlišná, musel by se zaměřit na případný překryv náplně jeho práce sjednané v pracovní smlouvě Ing. V. s obsahem výkonu funkce jednatele. Pokud však pouze tvrdil, že jednatel je ten, kdo jménem společnosti s ručením omezením zadává úkoly, a zaměstnanec je ten, kdo je vykonává, a proto jednatel žalobce nemohl být současně i jeho zaměstnancem (byl by sám sobě nadřízeným i podřízeným), pak pouze jinými slovy opakuje názor, který byl v reakci na nález Ústavního soudu vyvrácen oběma výše citovanými judikáty desátého senátu NSS.
40. *Druhý žalobní bod* je tedy s ohledem na shora uvedené důvodný.
41. Soud shledal důvodným také *třetí žalobní bod*, týkající se nároku na příspěvek na mzdové náklady provozní zaměstnankyně Ing. H. Žalovaný v žalobou napadeném rozhodnutí odůvodnil nepřiznání příspěvku na mzdové náklady Ing. H. tím, že její činnost nespádala mezi činnosti spočívající v přímé fyzické pomoci zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením s určitými úkony, které tyto osoby nemohou vzhledem ke svému zdravotnímu postižení vykonávat. Soud však má za to, že z dikce § 78a odst. 12 písm. b) bodu 1. zákona o zaměstnanosti nevyplývá, že by se vždy muselo jednat o přímou fyzickou pomoc

zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením. Zákon o zaměstnanosti uvádí, že náklady provozních zaměstnanců jsou mimo jiné mzdové náklady provozních zaměstnanců v základním pracovněprávním vztahu k zaměstnavateli, v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Druhou pomoci zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením může být mnoho, jistě sem spadá i žalovaným uváděná přímá fyzická pomoc s úkony, které tyto zaměstnanci kvůli svému zdravotnímu omezení nemohou vykonávat. Dle soudu sem však mohou spadat i další formy pomoci, např. pomoc s organizováním práce takových zaměstnanců, zajišťování vhodných podmínek na pracovišti pro takové zaměstnance apod. Výklad žalovaného obsažený v žalobou napadeném rozhodnutí, jakož i ve vyjádření k žalobě tedy soud považuje za chybný. Ostatně sám ÚP na svých webových stránkách <https://www.uradprace.cz/web/cz/chrany-trh-prace> poskytuje dokument s názvem Informace pro žadatele, kde v čl. VIII bodu 8. Náklady provozních pracovníků a pracovních asistentů, které jsou uznatelné podbodu 8.4.2. je uvedeno: „*Pokud se jedná o provozní zaměstnance a pracovní asistenty, jejichž pracovní náplní je pomoc osobám se zdravotním postižením s úkony, které vzhledem ke svému postižení tyto osoby vykonávat nemohou, potom jsou uznatelné mzdové náklady za dobu této pomoci; pokud se jedná o provozní zaměstnance, kteří vykonávají činnost související se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením (přidělování úkolů, vyplňování výkazů práce, kontrola práce, činnosti související se zajišťováním vhodných pracovních podmínek apod.), potom se uznatelnost mzdových nákladů stanoví v poměrné části dle průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců zaměstnavatele a průměrného přepočteného počtu zaměstnanců se zdravotním postižením (podtržení doplnil soud)*“. Totéž je pak uvedeno ve vysvětlivkách formuláře žádosti o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce, dostupném na webových stránkách žalovaného www.mpsv.cz. (viz bod 8 vysvětlivek, dle nějž: „*v případě provozních zaměstnanců se uznatelnost mzdových nákladů stanoví takto: pokud je pracovní náplní přímá pomoc OZP, jsou uznatelné mzdové náklady za dobu této pomoci; pokud provozní zaměstnanec vykonává činnost související se zaměstnáváním OZP (přidělování úkolů, kontrola práce, vyplňování výkazů práce apod.), stanoví se uznatelnost mzdových nákladů v poměrné části pomoci koeficientu (průměrný přepočtený počet zaměstnanců se zdravotním postižením, na které se vztahuje zvýšení příspěvku, k průměrnému přepočtenému počtu všech zaměstnanců žadatele)* (podtržení doplnil soud)“.

42. Správní orgány tedy pochybily, když nepřiznaly žalobci příspěvek na mzdové náklady provozní zaměstnankyně Ing. H. pouze z důvodu, že její činnost nebyla přímou fyzickou pomocí osobám se zdravotním postižením s úkony, které samy nemohou vykonávat, aniž by současně posuzovaly, zda činnost Ing. H. nebyla jinou formou pomoci zaměstnancům – osobám se zdravotním postižením. V dalším řízení tak bude žalovaný povinen zabývat se i touto otázkou.
43. Soud konečně neshledal důvodným *čtvrtý žalobní bod*, ohledně neobjektivně zjištěného skutkového stavu a porušení zásad předvídatelnosti práva a právní jistoty. Soud v první řadě uvádí, že skutkový stav ověřil ve správním spisu, přičemž tento odpovídá skutkovému stavu, z něhož vycházely při svém rozhodování správní orgány. Ostatně, jak podotkl žalovaný ve svém vyjádření k žalobě, žalobce sám skutkový stav nijak nedoplnil, ani nenamítal, že ve věci nebylo provedeno dostatečné dokazování. Soud dále ani neshledal, že by žalobou napadené rozhodnutí bylo v rozporu s výše uvedenými zásadami. Rozhodnutí ÚP ze dne 11. 1. 2019, č. j. ABA-T-1691/2018, jímž bylo žalobci za shodných skutkových

okolností za jiný časový úsek vyhověno, bylo vydáno prvostupňovým orgánem. Žalovaný, jakožto odvolací orgán, je tak oprávněn jeho závěry korigovat. Dále je nutno zdůraznit, že účastník řízení se: „*před správním orgánem může dovolávat obdobného zacházení jako v předchozích srovnatelných případech jen tehdy, byl-li tento předchozí postup správního orgánu v souladu se zákonem. To znamená, že se nemůže domáhat, aby správní orgán nadále dodržoval svoji předchozí nezákonnou správní praxi, i když nebyla relevantně napadena či jinými mechanismy uvedena do souladu se zákonem, ale může se domáhat pouze, aby správní orgán dodržoval takovou správní praxi, která se pohybuje v mezích prostoru pro uvážení, jenž je mu zákonem dán*“ (srov. rozsudek NSS ze dne 12. 5. 2016, č. j. 5 As 155/2015-35). V nyní projednávané věci žalovaný řádně zdůvodnil, z jakého důvodu nebylo možné žádosti žalobce vyhovět, resp. uvedl, že žalobce nesplnil podmínky stanovené zákonem o zaměstnanosti, pročť mu na poskytnutí příspěvku nevznikl nárok. S tímto závěrem se soud ztotožnil. Vzhledem k tomu, že vyhovující rozhodnutí ÚP ze dne 11. 1. 2019, č. j. ABA-T-1691/2018 se týkalo obdobných skutkových okolností, je nutno dospět k závěru, že toto rozhodnutí bylo vydáno v rozporu se zákonem. Ačkoliv tedy nesprávný právní názor ÚP nebyl napraven, příslušné rozhodnutí nemohlo u žalobce založit legitimní očekávání, že i jeho následujícím žádostem bude vyhověno.

V. Závěr a náklady řízení

44. Žalobce se svou žalobou tedy uspěl; soud proto zrušil napadené rozhodnutí pro nezákonnost dle § 78 odst. 1, 4 s. ř. s. a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení, v němž bude žalovaný vázán právním názorem soudu (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).
45. Výrok o nákladech řízení je odůvodněn ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s. Úspěšný žalobce má právo na náhradu nákladů řízení, které sestávají ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 3 000 Kč, z odměny advokáta za dva úkony právní služby po 3 100 Kč (převzetí a příprava zastoupení, žaloba, replika) podle § 11 odst. 1 písm. a), d), § 7 bodu 5, § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif), dále z náhrady hotových výdajů (2 x 300 Kč) podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, dále z částky 1 428 Kč odpovídající dani z přidané hodnoty, kterou je advokát povinen odvést z odměny za zastupování a z náhrad podle zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty, ve znění pozdějších předpisů (§ 57 odst. 2 s. ř. s.). Celková výše přiznaných nákladů řízení tak činí (3 000 + 6 200 + 600 + 1 428 =) 11 228 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Praha 26. října 2021

JUDr. Ivanka Havlíková v. r.
předsedkyně senátu