



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Jaroslava Škopka a soudců JUDr. Ondřeje Szalonnáse a Mgr. Jana Šmakala ve věci

žalobkyně: **Nokura Multimedia s. r. o.**, IČ 27963098, Vítězná 546/73, 360 01 Karlovy Vary,
zastoupené JUDr. Veronikou Vlkovou, advokátkou, Jugoslávská 1311/14, 360 01 Karlovy Vary,

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, IČ 75046952, Kolářská 451/13, 746 01 Opava,

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 6. 2019, č.j. 1463/1.30/19-5,

takto:

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

Odůvodnění:

[I] Předmět řízení

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 14. 8. 2019, Krajskému soudu v Plzni (dále jen „soud“) doručenou osobně téhož dne, domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 6. 2019, č.j. 1463/1.30/19-5 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým bylo k odvolání žalobkyně částečně změněno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a

Karlovarský kraj (dále jen „prvoinstanční správní orgán“ nebo „správní orgán prvního stupně“) ze dne 22. 1. 2019, č.j. 14603/6.30/18-14 (dále jen „prvoinstanční rozhodnutí“). Prvoinstančním rozhodnutím byla žalobkyni uložena pokuta ve výši 40 000 Kč za spáchání správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“). Tohoto správního deliktu se žalobkyně měla dopustit tím, že v období od ledna roku 2016 do března roku 2017 neposkytla svému zaměstnanci doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou skutečně dosaženou a mzdou zaručenou ve smyslu § 112 odst. 3 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Napadeným rozhodnutím byly provedeny dílčí terminologické změny výroku I. prvoinstančního rozhodnutí, tj. výroku o vině žalobkyně, v ostatním rozsahu bylo odvolání žalobkyně proti prvoinstančnímu rozhodnutí zamítnuto a rozhodnutí bylo potvrzeno. Věcně zůstaly výroky prvoinstančního rozhodnutí o vině i trestu žalobkyně nezměněny.

2. Protiprávní jednání právnických osob na úseku odměňování zaměstnanců byly upraveny zákonem o inspekci práce. Správní řízení upravuje správní řád. Řízení o přestupcích upravuje zákon č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů.

[II] Žaloba

3. Žalobkyně primárně namítala, že v souzené věci bylo třeba zodpovědět jako předběžnou otázku, zda na základě pracovní smlouvy ze dne 30. 12. 2009 (dále jen „pracovní smlouva“) vznikl mezi žalobkyní a jejím jediným jednatelem (a zároveň společníkem) pracovní poměr a byl založen pracovněprávní vztah. K zodpovězení této otázky bylo dle žalobkyně třeba posoudit, zda činnost, jež měla být náplní práce podle pracovní smlouvy, nebyla shodná s činností, kterou jednatel žalobkyně vykonával z titulu výkonu funkce jejího statutárního orgánu. Posouzení této otázky provedené správními orgány považovala žalobkyně za nesprávné.
4. Žalobkyně uvedla, že mezi účastníky řízení bylo nesporné, že s účinností ode dne 22. 12. 2008 byl jejím jediným jednatelem a tedy i statutárním orgánem L. H.. Tomu z titulu jednatele náleželo obchodní vedení žalobkyně a nikdo nebyl oprávněn mu udělovat pokyny týkající se jejího obchodního vedení. Dne 30. 12. 2009 byla mezi L. H. a žalobkyní uzavřena pracovní smlouva, která se vztahovala k pracovní pozici manažer. S odkazem na obecnou definici pojmu „*manažer*“ žalobkyně dovodila, že pozice manažera a jednatele jsou v podstatě shodné. V projednávané věci bylo dle žalobkyně nutné zohlednit specifickou situaci, kdy L. H. byl jediným jednatelem žalobkyně. V tom spočívala odlišnost od žalovaným přebíraných judikatorních závěrů. Dle žalobkyně bylo absurdní jednak to, aby L. H. jako její jednatel (žalobkyně) kontroloval sám sebe jako zaměstnance (žalobkyně) za činnost, kterou měl konat on sám jako jednatel, a jednak to, že by sám sobě udělil plnou moc k vyřizování úkolů, které vyřizuje jako statutární orgán žalobkyně. Žalobkyně na základě těchto skutečností dovozovala, že L. H. nemohl být pro žalobkyni činný na základě pracovní smlouvy, když mu z ní nevyplývaly jiné povinnosti než ty, které byl povinen plnit z titulu výkonu funkce jednatele žalobkyně. Dle žalobkyně byla funkce jednatele primární, neboť bez ní nemohla žalobkyně existovat, zatímco pracovní pozice manažera byla funkcí odvozenou, když manažera včetně rozsahu jeho kompetencí, kontroly provedené práce a výše odměny určuje jednatel. Výkon funkce jednatele má tedy přednost před výkonem funkce manažera. Předmětný pracovněprávní

vztah dle žalobkyně postrádal důvod. Pro tutéž činnost nemohly být uzavřeny dvě různé smlouvy s různou právní silou. Pokud se tedy náplň práce manažera překrývala s činností jednatele spadající pod obchodní vedení, musela tato skutečnost vést k neplatnosti pracovní smlouvy.

5. Dle žalobkyně, pracovní poměr založený pracovní smlouvou postrádal znak závislé práce. Účel právní úpravy zákoníku práce nelze v projednávané věci přehlížet, zvláště pokud měl být jednatel žalobkyně sám sobě nadřízeným a rozhodovat o odměně za provedenou práci.
6. Žalobkyně považovala za nestandardní, aby na ni byla aplikována jiná pravidla než na jiné společnosti. Členové statutárních orgánů vykonávají své funkce zpravidla bezúplatně či za odměny nesrovnatelně nižší v porovnání s běžnými manažerskými odměnami. V takovém případě by bylo nutné postihnout všechny veřejné korporace, kde výše odměny statutárních orgánů nedosahuje hodnot požadovaných pro pracovní poměr.
7. Žalobkyně se v projednávané věci snažila nastavit odměnu tak, aby zachovala možnost své další budoucí existence a nedospěla do situace, kdy její náklady budou vyšší než příjmy. Správní orgány ji naopak nutily, aby se v podstatě uvedla do dluhové tísně, což by mělo za následek její úpadek a ukončení jejího fungování (žalobkyně uvedla, že je dlouhodobě ve ztrátě). *Ad absurdum* by přístup žalovaného mohl být považován za zásah do základních práv L. H., kterému byly kladeny překážky pro výkon podnikatelské činnosti a byl nucen realizovat podnikatelskou činnost za podmínek zjevně neudržitelných a vedoucích k jejímu zániku. L. H. byl dle žalobkyně trestán za neznalost či nesprávnou volbu právní formy, kdy místo smlouvy o výkonu funkce uzavřel s žalobkyní pracovní smlouvu, ačkoliv obsah obou byl shodný. Správní orgány rovněž nutily L. H., aby jako statutární orgán žalobkyně vyplácel sám sobě mzdu ve výši zaručené mzdy, což by však bylo v rozporu s péčí řádného hospodáře.
8. Žalobkyně dále rekapitulovala vývoj judikatury Nejvyššího soudu a Ústavního soudu týkající se tzv. souběhu funkcí. Do konce roku 2011 byl judikatorní náhled takový, že smlouva v režimu zákoníku práce uzavřená mezi členem statutárního orgánu společnosti jako zaměstnancem a společností jako zaměstnavatelem je absolutně neplatná pro rozpor se zákonem. Osoba vykonávající obchodní vedení v konkrétní společnosti neměla právo na pracovněprávní ochranu (žalobkyně v této souvislosti konkrétně poukázala na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 16. 12. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4028/2009, a ze dne 26. 1. 2011, sp. zn. 21 Cdo 353/2007). Proti tomuto závěru se vymezil Ústavní soud v nálezu ze dne 22. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15. Dle žalobkyně však tento náleze nelze vnímat tak, že souběh funkcí je zcela přípustný, jak dovodily správní orgány. Z následujícího nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, žalobkyně dovodila, že výkon činnosti člena statutárního orgánu není závislou prací. Z posledně uvedeného nálezu dle žalobkyně vyplývá, že statutární orgán a obchodní společnost mohou uzavřít pracovní smlouvu. Na takto vzniklý smluvní vztah se však použijí jen některá ustanovení zákoníku práce za dodržení kogentních pravidel vztahujících se na statutární orgán obchodní společnosti. Žalobkyně rovněž poukázala na rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, na jehož základě jednak dovodila, že ani Nejvyšší soud souběh funkcí obecně nepovolil, jednak i přes částečně připuštění platnosti pracovní smlouvy sjednané se členem statutárního orgánu na výkon této funkce nevznikne mezi statutárním orgánem a obchodní společností pracovní poměr, nýbrž by se tato smlouva měla považovat za

dodatek smlouvy o výkonu funkce.

9. Správní orgány dle žalobkyně dospěly k závěru, že smluvní vztah mezi žalobkyní a L. H. je vztahem pracovněprávním, když se jedná o závislou práci. Dle žalobkyně však L. H. jako člena statutárního orgánu žalobkyně nelze považovat za zaměstnance a žalobkyni za zaměstnavatele. Smluvní vztah těchto dvou subjektů tak byl vztahem nikoliv pracovněprávním, nýbrž obchodněprávním, protože se řídil kogentními normami zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „obchodní zákoník“). Z těchto důvodů byla dle žalobkyně nezákonná i samotná kontrola prováděná správním orgánem prvního stupně, neboť nespadala do jeho působnosti.
10. Konečně, žalobkyně brojila i proti výši uložené pokuty, kterou považovala za likvidační a vedoucí k ukončení její činnosti. Rovněž poukázala na to, že výše pokuty není přiměřená jejím majetkovým poměrům.

[III] Vyjádření žalovaného k žalobě

11. Žalovaný ve vyjádření k žalobě nejprve odkázal na odůvodnění napadeného, resp. prvoinstančního rozhodnutí a konstatoval, že žalobní body se v podstatné části překrývají s důvody odvolacími.
12. Dle žalovaného se v projednávané věci jednalo o právní posouzení smluvního vztahu mezi žalobkyní a L. H.. Žalovaný měl z dokazování provedeného v průběhu řízení za prokázané, že L. H. jednak vykonával bezúplatně funkci jednatele žalobkyně, jednak uzavřel s žalobkyní pracovní smlouvu. Právní předpisy nezakazovaly existenci pracovněprávního vztahu, jehož obsahem byl výkon prací odlišných od činností spadajících do výkonu funkce jednatele. Žalovaný se neztotožnil s tvrzením žalobkyně, že práce, které byly obsahem pracovní smlouvy, byly totožné s činnostmi příslušejícími výkonu funkce jednatele, neboť jimi byl zjevně naplňován předmět podnikatelské činnosti žalobkyně. Náplň práce dle pracovní smlouvy se obsahově plně neshodovala s činnostmi odpovídající výkonu funkce jednatele, ani žalobkyně neuvedla konkrétní argumenty, proč by činnosti spočívající např. v posuzování potřeb zákazníka, vyhodnocování mediální kampaně či v poskytování poradenství při realizaci mediální kampaně měly být považovány za činnosti odpovídající výkonu funkce jednatele (tyto činnosti nelze dle žalovaného podřadit ani pod žalobkyní uvedenou obecnou definici funkce manažera). Závěry rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, se dle žalovaného týkaly odlišného skutkového stavu. Mezi žalobkyní a L. H. došlo ke vzniku pracovněprávního vztahu. Žalovaný se neztotožnil ani s tvrzením žalobkyně, že došlo pouze k nesprávné volbě právní formy, kdy na místo smlouvy o výkonu funkce byla uzavřena smlouva pracovní, neboť tento závěr nemá oporu v provedeném dokazování.
13. Kontrola provedená prvoinstančním správním orgánem byla dle žalovaného realizována v rámci věcné působnosti orgánu inspekce práce. Argumentace žalobkyně vztahující se k péči řádného hospodáře neměla dle žalovaného vliv na projednávanou věc. Stran stanovené výše pokuty žalovaný uvedl, že odpovídá zákonným kritériím a okolnostem projednávané věci, reflektuje osobní a majetkové poměry žalobkyně a naplňuje preventivní i represivní funkci. Žalovaný rovněž uvedl, že žalobkyně může příslušný celní úřad požádat o placení ve splátkách, případně o posečkání s platbou. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl.

[IV] Replika žalobkyně

14. Žalobkyně podala k vyjádření žalovaného repliku, v níž setrvala na podané žalobě, aniž by předložila další argumenty svědčící o nezákonnosti napadeného, resp. prvoinstančního rozhodnutí.

[V] Posouzení věci soudem

15. Řízení ve správním soudnictví je upraveno zákonem č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „soudní řád správní“ nebo „s. ř. s.“).
16. Podle § 75 odst. 1 soudního řádu správního, soud při přezkoumání rozhodnutí vychází ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.
17. Podle § 75 odst. 2 věty první soudního řádu správního, soud přezkoumá napadené výroky rozhodnutí v mezích žalobních bodů.
18. Při jednání soudu účastníci setrvali na svých dosavadních stanoviscích.
19. Žaloba není důvodná.
20. Soud zjistil z obsahu správního spisu následující skutečnosti podstatné pro rozhodnutí ve věci. Prvoinstanční správní orgán zahájil dne 17. 7. 2017 u žalobkyně kontrolu dle § 5 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce v rozsahu § 3 zákona o inspekci práce, a to doručením oznámení o zahájení kontroly žalobkyni. Předmětem kontroly bylo dodržování povinností vymezených v § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce se zaměřením na povinnosti na úseku odměňování zaměstnanců. V průběhu kontroly byla správnímu orgánu prvního stupně předložena mj. pracovní smlouva uzavřená dne 30. 12. 2009 mezi žalobkyní a L. H., dále mzdové listy, evidenční listy důchodového pojištění, soupisy sociálního pojištění, popis pracovní pozice manažer. Na základě skutečností zjištěných v průběhu kontroly vydal správní orgán prvního stupně dne 1. 8. 2018 příkaz č.j. 14603/6.30/18-3, kterým uznal žalobkyni vinnou ze spáchání správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce. K odporu žalobkyně ze dne 15. 8. 2018 byl tento příkaz zrušen, a prvoinstanční správní orgán tak pokračoval v řízení. Žalobkyně přípisem ze dne 17. 10. 2018 sdělila, že smlouva o výkonu funkce jednatele uzavřená mezi ní a L. H. nebyla s ohledem na bezúplatnost výkonu této funkce sjednána písemně. Dle protokolu č.j. 14603/6.30/18-13 proběhlo dne 13. 12. 2018 ústní jednání, jehož se zúčastnil jednatel žalobkyně L. H.. Na dotaz správního orgánu, zda byla náplň práce manažera a jednatele žalobkyně odlišná, L. H. konstatoval, že tyto činnosti byly sloučeny do jedné, neboť nebyla možnost honorovat jednatele a zaměstnance zvlášť. Dále L. H. sdělil, že na výkon funkce jednatele nebyla sjednána žádná smlouva, a uvedl, které činnosti spočívající v náplni práce manažera vykonával z pozice jednatele žalobkyně. V období od 2. 1. 2010 do 12. 3. 2018 mu byla vyplácena mzda a bylo řádně odváděno sociální a zdravotní pojištění zaměstnance. L. H. též vypovídal ve vztahu k jednotlivým dílčím aspektům náplně práce na pozici manažer, jejíž charakteristiku předložil správnímu orgánu prvního stupně v průběhu předmětné kontroly. Také uvedl, že nedocházelo k evidenci jeho pracovní doby a že neměl nadřízeného.
21. Prvoinstančním rozhodnutím byla žalobkyně následně uznána vinnou ze spáchání správního deliktu dle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce, kterého se dopustila tím, že jako kontrolovaná osoba v období od ledna roku 2016 do března roku 2017 neposkytla doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou, kterou zaměstnanec (= L. H., pracovní pozice manažer, pracovní poměr od 1. 1. 2010 - 12. 3. 2018) dosáhl za jednotlivé

měsíce a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, na kterou měl jmenovaný zaměstnanec nárok. Žalobkyně neposkytla uvedenému zaměstnanci doplatek k vyplacené mzdě do výše příslušné měsíční sazby nejnižší úrovně zaručené mzdy vzhledem k odpovědnosti, složitosti a namáhavosti vykonávané práce za období od ledna roku 2016 do března roku 2017. L. H. s pracovní pozicí manažer a pracovním poměrem od 1. 1. 2010 - 12. 3. 2018, se zařazením do 7. skupiny prací, náležela za rok 2016 při pracovním úvazku 40 hod/týdně nejnižší úroveň zaručené mzdy ve výši 17 900 Kč/měsíc. Za měsíce leden až srpen roku 2016 mu byla stanovena a vyplácena hrubá mzda ve výši 9 900 Kč/měsíc. V měsíci září 2016 mu byla stanovena a vyplácena základní mzda ve výši 5 850 Kč a náhrada mzdy za dovolenou ve výši 4 226 Kč. Za měsíce říjen a listopad roku 2016 mu byla stanovena a vyplácena hrubá mzda ve výši 9 900 Kč/měsíc. Za měsíc prosinec 2016 mu byla stanovena a vyplácena základní mzda ve výši 4 950 Kč a náhrada mzdy za dovolenou ve výši 5 166 Kč. Za rok 2017 náležela jmenovanému zaměstnanci při pracovním úvazku 40 hod/týdně nejnižší úroveň zaručené mzdy ve výši 19 900 Kč za měsíc. Za měsíce leden až březen roku 2017 mu byla stanovena a vyplácena hrubá mzda ve výši 11 000 Kč/měsíc. Výše uvedené skutečnosti byly patrné z pracovní smlouvy, z dokladu s popisem pracovní pozice a náplně práce a z dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a platu. Výše uvedeným jednáním žalobkyně došlo k porušení povinnosti dle § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce (výrok I.). Za spáchaný správní delikt byl žalobkyni v souladu s § 35 písm. b) zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o přestupkové odpovědnosti“), a dle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce uložen správní trest - pokuta ve výši 40 000 Kč a byla jí uložena povinnost uhradit paušální částku náhrady nákladů přestupkového řízení ve výši 1 000 Kč.

22. Napadeným rozhodnutím byl k odvolání žalobkyně podle § 90 odst. 1 písm. c) správního řádu změněn výrok I. prvoinstančního rozhodnutí tak, že 1) slova „v měsíci září mu byla stanovena a vyplácena základní mzda ve výši 5 850 Kč“ se nahrazují slovy „v měsíci září mu byla vyplácena základní mzda ve výši 5 850 Kč“, a dále se slova „za měsíc prosinec 2016 mu byla stanovena a vyplácena základní mzda ve výši 4 950 Kč“ nahrazují slovy „za měsíc prosinec 2016 mu byla vyplácena základní mzda ve výši 4 950 Kč“; 2) slova „Výše uvedené skutečnosti jsou patrné z Pracovní smlouvy uzavřené dne 30. 12. 2009; z dokladu s popisem pracovní pozice a náplně práce; z dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a platu (Mzdového listu Rok: 2016, 2017).“ se nahrazují slovy „Výše uvedené skutečnosti jsou patrné zejména z Pracovní smlouvy uzavřené dne 30. 12. 2009; z dokladu s popisem pracovní pozice a náplně práce; z dokladů obsahujících údaje o jednotlivých složkách mzdy a platu (Mzdového listu Rok: 2016, 2017).“ (výrok I.). Ve zbytku bylo prvoinstanční rozhodnutí dle § 90 odst. 5 správního řádu potvrzeno a odvolání žalobkyně bylo zamítnuto (výrok II.).
23. Při posouzení důvodnosti žaloby vyšel soud z následující právní úpravy.
24. Podle § 26 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce se právnická osoba dopustí správního deliktu na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci mzdu nebo plat, alespoň ve výši minimální mzdy, popřípadě nejnižší úrovně zaručené mzdy nebo plat ve stanovené výši.
25. Podle § 26 odst. 2 písm. c) zákona o inspekci práce lze za správní delikt podle § 26 odst. 1 písm. b) uložit pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

26. Podle § 112 odst. 1 zákoníku práce platí: „Zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (§ 113 odst. 4 a § 136).“.
27. Podle § 112 odst. 2 zákoníku práce platí: „Nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. Další nejnižší úrovně zaručené mzdy se stanoví diferencovaně podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávané práce tak, aby maximální zvýšení činilo alespoň dvojnásobek nejnižší úrovně zaručené mzdy. Podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance může vláda stanovit nejnižší úroveň zaručené mzdy podle věty druhé a třetí až o 50 % nižší.“.
28. Podle § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce platí: „Nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy.“.
29. Podle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce platí: „Úřad a inspektoráty kontrolují dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům, příslušnému odborovému orgánu nebo radě zaměstnanců nebo zástupci pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců, náhradě mzdy nebo platu a náhradě výdajů zaměstnancům.“.
30. Podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce platí: „Inspektorát vykonává kontrolu v rozsahu stanoveném v § 3.“.
31. Podle § 112 odst. 1 věta první zákona o přestupkové odpovědnosti platí: „Na přestupky a dosavadní jiné správní delikty, s výjimkou disciplinárních deliktů, se ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona hledí jako na přestupky podle tohoto zákona.“.
32. Podle § 81 zákona o přestupkové odpovědnosti platí: „V řízení navazujícím na výkon kontroly mohou být skutečnosti zjištěné při kontrole jediným podkladem rozhodnutí o přestupku.“.
33. Žalobkyně nejprve namítala, že kontrola provedená správním orgánem prvního stupně byla nezákonná, neboť nespadala do jeho působnosti. Tato námitka nebyla důvodná.
34. Podle výše citovaného § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce ve spojení s § 5 odst. 1 písm. a) téhož zákona, oblastní inspektoráty práce (srov. § 2 odst. 1 zákona o inspekci práce) kontrolují dodržování právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců. Pokud tedy správní orgán prvního stupně zahájil kontrolu, jejímž předmětem bylo dodržování povinností vymezených v § 3 odst. 1 písm. a) zákona o

inspekci práce se zaměřením zejm. na povinnosti na úseku odměňování zaměstnanců a povinnosti na úseku pracovního poměru nebo dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, pohyboval se v mezích věcné působnosti stanovené § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce. Ustanovení § 112 odst. 3 písm. a) zákoníku práce totiž zakládá povinnost zaměstnavatele, resp. právo zaměstnance, na doplatek rozdílu mezi dosaženou mzdou a příslušnou nejnižší úrovní zaručené mzdy. Splnění této povinnosti (žalobkyní) tedy mohlo být předmětem kontroly provedené správním orgánem prvního stupně. Ačkoliv to žalobkyně výslovně neformulovala, bylo z jejího tvrzení zřejmé, že nezákonnost kontroly z důvodu překročení mezí věcné působnosti dovozovala z toho, že smluvní vztah L. H. a žalobkyně byl obchodněprávního charakteru, nikoliv pracovněprávního. Z tohoto důvodu však nelze provedenou kontrolu považovat za nezákonnou. Výsledkem kontroly totiž nelze poměřovat zákonnost jejího provedení, resp. překročení mezí věcné působnosti správního orgánu při provedení kontroly. Jinými slovy, i pokud by správní orgány dospěly na základě skutečností zjištěných při kontrole k závěru, že vztah L. H. a žalobkyně byl výlučně obchodněprávního charakteru, nebyla by kontrola z tohoto důvodu nezákonná, neboť správní orgán prvního stupně měl jednak pravomoc provést předmětnou kontrolu [na základě § 5 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce], jednak tuto kontrolu realizoval v mezích své věcné působnosti dle § 3 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.

35. Převážná část žalobní argumentace spočívala v tom, že v projednávané věci nastala situace tzv. souběhu funkcí, neboť L. H. byl na základě smlouvy o výkonu funkce jednatelem žalobkyně, a zároveň na základě pracovní smlouvy vykonával činnost na pracovní pozici manažera, přičemž obsahová náplň těchto činností byla shodná. Dle žalobkyně byl L. H. v rozhodné době od ledna roku 2016 do března roku 2017 jednak jednatelem žalobkyně, jednak měl s žalobkyní uzavřenou pracovní smlouvu na pozici manažer. Dle žalobkyně se kompetence jednatele a pracovní pozice manažera nelišily. Na základě tohoto žalobkyně dovodila, že L. H. nemohl být pro žalobkyni činný na základě pracovní smlouvy, když mu z ní nevyplývaly jiné povinnosti, než jaké měl z titulu výkonu funkce žalobkynina jednatele. Pracovněprávní vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy rovněž postrádal svůj důvod a postrádal charakter závislé práce. Předmětná pracovní smlouva tak musela být neplatná, tudíž žalobkyně nebyla povinna vyplácet L. H. mzdu alespoň ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy. Správní orgány naopak dospěly k závěru, že v projednávané věci tzv. souběh funkcí dán nebyl. Z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15, vyplývá, že souběh funkcí lze charakterizovat jako situaci, kdy jedna osoba vykonává funkci člena statutárního orgánu obchodní korporace, a zároveň má s touto obchodní korporací sjednanou pracovní smlouvu týkající se totožné činnosti. I doktrína charakterizuje souběh funkcí jako „*souběh pracovního poměru a výkon funkce člena statutárního orgánu*“ (PICHRT, J., TOMŠEJ, J. *Ještě k souběhům funkcí*. In: Rekodifikace obchodního práva – pět let poté. Svazek I. Dostupné v ASPI, ID LIT286589CZ).
36. Správní orgán prvního stupně na str. 9 prvoinstančního rozhodnutí uvedl: „*Díky skutečnosti, kdy výše uvedený popis pracovních činností vyjma zastupování společnosti při veškerých úkonech vůči státním organizacím není totožný s činností, kterou pan H. vykonával z pozice statutárního orgánu, nedošlo uzavřením uvedeného pracovního poměru k souběhu, jak uvedeno výše, tedy k tomu, aby pan H. vykonával funkci statutárního orgánu – jednatele včetně obchodního vedení v režimu zákoníku práce. Uvedená pracovní smlouva nevyloučila ani neomezila povinnosti statutárního orgánu. Rovněž nelze přijmout ani závěr, že smlouva*

Shodu s prvopisem potvrzuje H. K.

o výkonu funkce odkazovala v jednotlivých ohledech na použití určitých částí zákoníku práce, čímž by výkon funkce jednatele podřizovala pod režim zákoníku práce. Došlo tak k vyloučení souběžného výkonu stejných činností jednatele v pracovněprávním vztahu (vyjma zastupování společnosti při veškerých úkonech vůči státním organizacím). Obviněný se k výkonu funkce jednatele vyjádřil, kdy uvedl, že smlouva o výkonu funkce byla uzavřena ústně, přičemž se jednalo o bezplatný výkon funkce. Správní orgán pouze upřesňuje, že tento smluvní typ měl být uzavřen v písemné formě. Lze tak konstatovat, že došlo k uzavření dvou smluv, přičemž jedna smlouva upravila výkon funkce jednatele a druhá pak následně náležitosti a obsah pracovněprávního vztahu. Tento závěr podporuje i skutečnost, kdy panu H. v rámci uzavřeného pracovně právního vztahu vzniknul nárok na dovolenou, v roce 2016 došlo k čerpání dovolené, za což mu byla poskytnuta náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené. Nárok na dovolenou vychází ze zákoníku práce, odvíjí se od pracovně právního vztahu a náleží výhradně zaměstnanci.“. Závěr o tom, že nedošlo k souběhu funkcí, správní orgán prvního stupně prezentoval i v druhém odstavci na str. 8 prvoinstančního rozhodnutí. Rovněž žalovaný na str. 7 napadeného rozhodnutí dovodil, že „právě to, že došlo mezi obviněným a panem L. H. výslovně k uzavření pracovní smlouvy, jejímž obsahem byly rovněž činnosti jmenovitě spočívající v tvorbě cenových nabídek (k tomuto pan L. H. uvedl, že je člověkem, který pracuje v televizi, jeho činnost spočívá v tom, že zákazníkům radí, jak investovat v rádiu nebo v televizi, přijde klient, řekne, co chce mít např. v rádiu za kampaň, kampaň posoudí, radí mu, jak tu kampaň realizovat, z toho pak vychází cenová nabídka), dohledu nad realizací projektů (k tomuto pan L. H. uvedl, že pokud se se zákazníkem dohodnou, tak např. v průběhu kampaně dělá vyhodnocení, jestli kampaň zvolili správně, případně zda budou kampaň upravovat), tedy činnosti reprezentující předmět činnosti obviněného – mediální poradenství, kdy navíc jak sám obviněný uvedl, tento nemá jiné zaměstnance, činnost vykonával jako mobilní, po dohodě s klientem, svědčí o tom, že v rámci uzavřeného smluvního vztahu – pracovní smlouvy – docházelo k výkonu závislé práce, když jednatelem obchodní společnosti přináležejí vyjma jednání za společnost navenek ve smyslu obchodněprávních předpisů toliko obchodní vedení společnosti.“.

37. Je zřejmé, že správní orgány dospěly k závěru, že žalobkyně uzavřela s L. H. dvě smlouvy, a to smlouvu o výkonu funkce jednatele žalobkyně a pracovní smlouvu na pracovní pozici manažer, když obsahová náplň činnosti jednatele a manažera byla odlišná. K závěru o odlišnosti obsahové náplně činnosti jednatele a manažera správní orgány dospěly na základě sdělení žalobkyně týkajícího se popisu pracovní pozice manažer (e-mailová zpráva ze dne 17. 8. 2017, písemnost č. 12 kontrolního spisu). Pracovní náplň této pracovní pozice byla vyjma zastupování žalobkyně při veškerých úkonech vůči státním organizacím odlišná od obsahové náplně funkce jednatele [k tomu srov. text na str. 8 prvoinstančního rozhodnutí, kde je mj. uvedeno: „(...) Pracovní činnosti-zajišťování provozu společnosti, obchodní činnost, administrativní činnost, jednání se zákazníky, jednání se s dodavateli a subdodavateli, tvorba cenových nabídek, dohled nad realizací projektů, příprava smluv, příprava podkladů pro fakturaci, fakturace, vyjma zastupování společnosti při veškerých úkonech vůči státním organizacím, lze považovat za činnosti, při kterých nedochází k výkonu funkce jednatele, tudíž v tomto případě nedošlo k souběhu, jak uvedeno výše. Uvedené činnosti lze bez dalšího vykonávat v rámci pracovněprávního vztahu, tedy v rámci delegace na zaměstnance, čemuž odpovídalo rozhodnutí jednatele (...)]. Pokud tedy žalobkyně uváděla, že „pro tutéž činnost nemohou být uzavřeny dvě smlouvy“, nebylo toto tvrzení důvodné, neboť dle správních orgánů byly pro dvě různé činnosti uzavřeny dvě různé smlouvy. Pro úplnost lze dodat, že občanskoprávní judikatura konstantně vychází z toho,

že výkon činnosti statutárního orgánu na základě smlouvy o výkonu funkce a výkon pracovní činnosti toutéž osobou na základě pracovní smlouvy, jejíž náplň je odlišná od činnosti statutárního orgánu, je možný (srov. např. rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 17. 11. 1998, sp. zn. 21 Cdo 11/98, či ze dne 22. 11. 2011, sp. zn. 21 Cdo 3061/2010), přičemž tuto judikaturu respektuje rovněž Nejvyšší správní soud [srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 12. 2010, č.j. 3 Ads 119/2010-58, podle něhož: *„Právní předpisy ani povaha společnosti s ručením omezeným nicméně nebrání tomu, aby jiné činnosti (odlišné od výkonu funkce jednatele) vykonávaly fyzické osoby pro obchodní společnost na základě pracovněprávních vztahů.“*].

38. Žalobkyně proti těmto náležitě odůvodněným závěrům správních orgánů nijak konkrétně nebrojila, nebrojila ani proti podkladům, na jejichž základě správní orgány k těmto závěrům dospěly. Žalobkyně sice namítala, že souběh funkcí byl v případě L. H. dán, nicméně nijak se nevypořádala s důvody, pro něž správní orgány dospěly k opačnému závěru, resp. soudu nepředložila konkrétní argumenty, proč by v projednávané věci měl souběh funkcí nastat (žalobkyně se na str. 6 žaloby omezila na konstatování, že je absurdní představa, že by L. H. jako jednatel kontroloval sám sebe jako zaměstnance a že by sám sobě uděloval plnou moc k vyřizování úkolů, které vyřizuje jako statutární orgán společnosti). Rozhodování správních soudů je však vystavěno na základní tezi o tom, že proti správnímu rozhodnutí lze brojit žalobními námitkami coby konkrétními skutkovými a právními důvody, pro které žalobce napadené rozhodnutí považuje za nezákonné nebo nicotné [srov. § 71 odst. 1 písm. d) s. ř. s.]. Žalobkyně tedy byla povinna vyličit, jakých konkrétních nezákonných kroků, postupů, úkonů, úvah, hodnocení či závěrů se měl správní orgán vůči ní dopustit v procesu vydání napadeného rozhodnutí či přímo rozhodnutím samotným, a rovněž byla povinna ozřejmit svůj právní náhled na to, proč se má jednat o nezákonnosti (srov. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2005, č.j. 2 Azs 92/2005-58, publ. pod č. 835/2006 Sb. NSS). Žalobkyně však ve své argumentaci zcela pominula důvody, pro něž správní orgány dospěly k závěru o neexistenci souběhu funkcí. Nevyjevila konkrétní tvrzení o nesprávnosti závěrů správních orgánů (včetně specifikace toho, v čem spočívá jejich nesprávnost), nýbrž toliko tvrdila, že souběh funkcí byl dán.
39. Jediným argumentem, který žalobkyně uvedla na podporu vlastního tvrzení o existenci souběhu funkcí z důvodu shody v obsahové náplni činnosti jednatele a manažera, byla obecně dostupná definice pojmu manažer. To se však míjí s nosnými důvody závěru správních orgánů o odlišnosti oné obsahové náplně činností. Správní orgán prvního stupně na str. 8 prvoinstančního rozhodnutí uvedl konkrétní dílčí činnosti, které L. H. vykonával a které nebylo možné podřadit pod souhrn činností *„obchodní vedení“* vykonávaný jednatelem žalobkyně, nýbrž byly L. H. vykonávány v rámci pracovněprávního vztahu. Při tomto hodnocení správní orgán prvního stupně vyšel z obsahu výše uvedené e-mailové zprávy ze dne 17. 8. 2017, v jejímž rámci mu byla předložena charakteristika a pracovní náplň pracovní pozice „manažer“, a z výpovědi žalobkyně učiněné v průběhu ústního jednání konaného dne 13. 12. 2018. Z tohoto důvodu proto nebylo třeba vycházet z obecného významu slova „manažer“, neboť tento pojem byl v souzené věci konkretizován skrze sdělení žalobkyně o tom, jakou činnost L. H. na této pozici vykonával. Pokud žalobkyně nesouhlasila s tím, že obsahová náplň činnosti manažera neodpovídá obsahové náplni činnosti jednatele, měla oponovat konkrétním důvodům, pro něž správní orgány k tomuto závěru dospěly.

40. Soud neshledal důvodnou ani námitku, že pracovní poměr z předmětné pracovní smlouvy postrádal znak závislé práce, neboť L. H. by jako jednatel měl být sám sobě nadřízeným a rozhodovat také o schválení odměny za provedené práce. Žalovaný se otázkou, zda vztah založený pracovní smlouvou vykazoval znaky závislé práce ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, zabýval na str. 7 a 8 napadeného rozhodnutí a dospěl k závěru, že se o závislou práci jednalo v rozsahu výkonu činnosti odlišné od obchodního vedení. Vymezením pojmu „závislé práce“ se zabýval Nejvyšší správní soud rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č.j. 6 Ads 46/2013-35, publ. pod č. 3027/2014 Sb. Kasační soud zde uvedl, že *„společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). [...] Odměna tedy sice přísně vzato nepředstavuje samostatný definiční znak závislé práce (jde o povinnost, která zaměstnavateli na základě výkonu práce vzniká), avšak pokud jedna osoba poskytne nebo přislíbí druhé za její činnost odměnu, jde o významnou skutečnost pro posouzení, zda mezi nimi existuje vztah nadřízenosti a podřízenosti vyplývající z hospodářské závislosti zaměstnance na zaměstnavateli.“* Výklad předmětných aspektů závislé práce provedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 15. 2. 2017, č.j. 1 Ads 272/2016-53, kde v bodě [38] uvedl: *„Vymezením znaků závislé práce ve světle právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 - 35, publ. pod č. 3027/2014 Sb. NSS. V tomto rozsudku vymezil znaky, jež musí být naplněny, aby se dalo hovořit o závislé práci ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce. Těmito znaky jsou: 1. soustavnost, 2. osobní výkon práce a 3. vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem (kdy je práce vykonávána jménem zaměstnavatele a dle jeho pokynů).“*
41. V projednávané věci byl žalující stranou zpochybňován toliko vztah nadřízenosti a podřízenosti mezi žalobkyní a L. H.. Ten byl na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru vůči žalobkyni jako právnické osobě (srov. § 33 odst. 1 zákoníku práce). Smluvní vztah vznikl na základě pracovní smlouvy mezi odlišnými subjekty práva – žalobkyní jako právnickou osobou na straně jedné a L. H. jako fyzickou osobou na straně druhé. Z uzavřené pracovní smlouvy a následného průběhu pracovněprávního vztahu bylo zcela zřejmé, že společným úmyslem žalobkyně a L. H. bylo podřídit výkon činností odlišných od obsahové náplně funkce jednatele režimu pracovního práva, resp. zákoníku práce. Jak uvedl žalovaný na str. 7 a 8 napadeného rozhodnutí, žalobkyně vyplácela L. H. pravidelně mzdu, poskytovala mu náhradu mzdy za dovolenou a prováděla srážky ze mzdy pro účely odvodu pojistného na sociální zabezpečení a všeobecné zdravotní pojištění. Pokud tedy vůle smluvních stran byla taková, že L. H. bude činnosti odlišné od výkonu funkce jednatele vykonávat na základě pracovní smlouvy v pracovním poměru, a zároveň byl pracovní poměr vzhledem ke zjištěným skutečnostem v podobě vyplácení mzdy, čerpání dovolené a vyplácení náhrady mzdy za dovolenou a provádění srážek ze mzdy skutečně naplňován, nebylo tolik významné, že L. H. byl zároveň jednatelem žalobkyně, tedy tím, kdo by měl kontrolovat sám sebe jako zaměstnance. Pokud totiž žalobkyně s L. H. sjednala pracovní poměr, kdy v pozici zaměstnavatele byla žalobkyně a v pozici zaměstnance L. H., nelze tvrdit, že pracovní poměr mezi nimi sjednaný postrádal znak závislé práce. Naopak, žalobkyně jako subjekt práva odlišný od L. H. vyplácela svému zaměstnanci (= L. H.) mzdu, poskytovala dovolenou a vyplácela náhradu mzdy za dovolenou a prováděla rovněž srážky ze mzdy. Právě v těchto skutečnostech se projevoval rys závislé práce, resp. rys nadřízenosti žalobkyně a podřízenosti L. H. spočívající

v hospodářské závislosti L. H. na žalobkyni. Byla to právě žalobkyně, kdo L. H. vyplácel za vykonanou práci, která se svou náplní lišila od náplně výkonu funkce jednatele, mzdu. Rovněž se lze ztotožnit se závěrem žalovaného, že „i přesto, že byl pan L. H. v daném období jediným jednatelem obviněného a zároveň jeho jediným zaměstnancem, je nutno, aby tento k uzavřenému pracovněprávnímu vztahu přistupoval stejně jako by pracovněprávní vztah uzavřel s jinou fyzickou osobou, a tedy i v takovém případě důsledně dodržovat povinnosti stanovené pracovněprávními předpisy.“ (srov. str. 8 napadeného rozhodnutí).

42. Stran žalobkyní předložených judikatorních závěrů Ústavního soudu a Nejvyššího soudu zdejší soud poznamenává, že se týkaly otázky, do jaké míry je ve sféře soukromého práva připuštěn souběh funkcí. Závěr dovozený žalobkyní z oněch rozhodnutí, a sice že souběh funkcí není obecně povolen, nebyl pro projednávanou věc významný. Jak je uvedeno výše, správní orgány dospěly k závěru, že souběh funkcí nebyl v případě L. H. dán, tudíž bylo irelevantní, zda je či není v soukromoprávní sféře povolen. Nedůvodnými pak byly i námitky ohledně vybočující aplikace pravidel na žalobkyni a uzavření pracovní smlouvy namísto smlouvy o výkonu funkce, neboť jejich podstata opět vyplývala z žalobkyní tvrzené existence souběhu funkcí, který však dle správních orgánů nebyl ve věci dán.
43. Dále, námitka, že přístup správních orgánů lze považovat za zásah do základních práv L. H., byla nepřipustná. Žaloba dle § 65 násl. s. ř. s. není *actio popularis*, nýbrž prostředkem ochrany výlučně práv žalobce (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 12. 2012, č.j. 1 Afs 80/2012-40; publ. pod č. 2808/2013 Sb. NSS). Žalobkyně tedy nemohla přípustně namítat negativní zásah (v širokém slova smyslu) do práv jiných osob, v tomto případě L. H., ale pouze do práv vlastních. Stejně tak byly nepřipustné žalobní námitky týkající se toho, že správní orgány nutily L. H., aby postupoval v rozporu s péčí řádného hospodáře. Ani tato tvrzení se netýkala právní sféry žalobkyně.
44. Důvodná nebyla rovněž argumentace, podle které správní orgány nutily žalobkyni, aby se uvedla do dluhové tísně, která by v konečném důsledku mohla vést k jejímu zániku. Žalobkyně dobrovolně uzavřela se svým jednatelem pracovní smlouvu na výkon činnosti odlišné od obsahové náplně činnosti jednatele. Žalobkyně nebyla k uzavření této smlouvy nucena správními orgány. Pokud však žalobkyně pracovní smlouvu uzavřela, dobrovolně se tím podřídila pravidlům vyplývajícím ze zákoníku práce stran odměňování zaměstnanců, tedy i povinnosti poskytnout zaměstnanci mzdu alespoň ve výši nejnižší úrovně zaručené mzdy ve smyslu § 112 zákoníku práce. Nelze tedy tvrdit, že by žalobkyně byla správními orgány nucena uvést se do dluhové tísně, naopak, žalobkyně se dobrovolně skrze pracovní smlouvu uzavřenou se svým zaměstnancem podřídila pravidlům vyplývajícím ze zákoníku práce.
45. Stran výše sankce, kterou žalobkyně považovala za likvidační, soud uvádí, že správní orgán prvního stupně se výši uložené pokuty zabýval na str. 10 a 11 prvoinstančního rozhodnutí, žalovaný pak zejména na str. 10 napadeného rozhodnutí. Žalovaný s odkazem na usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 4. 2010, č.j. 1 As 9/2008-133 (publ. pod č. 2092/2010 Sb. NSS) a rozsudek kasačního soudu ze dne 24. 5. 2006, č.j. 1 Afs 50/2005-97, dospěl k závěru, že uložená pokuta musí splňovat represivní i preventivní charakter. Správní orgán prvního stupně rovněž zohlednil majetkovou situaci žalobkyně (viz str. 10 a 11 prvoinstančního rozhodnutí).
46. Žalobkyně formulovala onu žalobní námitku zcela obecně. K žalobě přiložila daňová priznání za roky 2016 a 2017. Rovněž byly předloženy přehledy pohybů na účtu

(dokladově) za celá období roků 2016, 2017 a 2018. Tyto doklady nastiňují ekonomickou situaci žalobkyně v těchto obdobích, nevypovídají však nic o její celkové majetkové situaci. Předložený výpis z bankovního účtu žalobkyně toliko prokazuje, že ke dni 31. 7. 2019 na něm byla částka 29 367 Kč. Tyto podklady však ani ve vzájemné souvislosti neprokazují, že by výše pokuty byla pro žalobkyni likvidační. Žalobkyně tedy nijak neprokázala, že by pro ni pokuta ve výši 2 % její maximální možné výše měla likvidační důsledky. Nadto, pokud by žalobkyně nebyla schopna pokutu uhradit vcelku, je oprávněna, jak uvedl žalovaný na str. 10 napadeného rozhodnutí, požádat příslušný celní úřad o úhradu ve splátkách, případně o posečkání s platbou. Nadto, žalobkyně ani nenavrhla moderaci pokuty soudem ve smyslu § 65 odst. 3 s. ř. s., resp. ve smyslu § 78 odst. 2 s. ř. s.

47. Vzhledem k výše uvedenému soud neshledal žalobu důvodnou, a tak ji dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl. Stran důkazních návrhů žalobkyně (= prvoinstanční a napadené rozhodnutí) soud uvádí, že tyto důkazy neprovedl, neboť obě tato rozhodnutí byla součástí žalovaným předložených správních spisů. Dle judikatury správních soudů se však dokazování správními spisy neprovádí (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 1. 2009, č.j. 9 Afs 8/2008-117, publ. pod č. 2383/2011 Sb. NSS).

[VI] Náklady řízení

48. Žalovaný správní orgán, který měl ve věci plný úspěch, má podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů řízení před soudem proti žalobci, který ve věci úspěch neměl. Žalovanému správnímu orgánu žádné specifické náklady soudního řízení nevznikly, a proto bylo rozhodnuto, že na náhradu nákladů řízení nemá žádný z účastníků právo.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 24. 11. 2021

Mgr. Jaroslav Škopek v.r.
předseda senátu