



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Ludmily Sandnerové a soudkyň Mgr. Ivety Postulkové a JUDr. Petry Kamínkové ve věci

žalobkyně: **Selemar s.r.o.**, IČO 03810607
sídlem Korunní 2569/108g, 101 00 Praha 10
zastoupená advokátem JUDr. Vladimírem Kubátem
sídlem Radlická 1031/42, 150 00 Praha 5

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 23. 7. 2019 č. j. MPSV-2019/87424-421/1,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobou podanou u Městského soudu v Praze se žalobkyně domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí, kterým žalovaný potvrdil rozhodnutí Úřadu práce ČR - pobočky pro hlavní město Prahu (dále též „úřad práce“) ze dne 20. 3. 2019 č. j. ABA-T-337/2019. Tímto rozhodnutím úřad práce neposkytl žalobkyni příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 4. čtvrtletí 2018 podle § 78a odst. 1 a 8 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o zaměstnanosti“).
2. Ze správního spisu vyplývají ve věci tyto rozhodné skutečnosti:
3. Dne 31. 1. 2019 byla úřadu práce doručena žádost žadatelky, nyní žalobkyně, o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) na chráněném trhu práce ze dne 29. 1. 2019 za 4. čtvrtletí roku 2018 (dále též „příspěvek“) s přílohami.

4. Dne 12. 3. 2019 úřad práce informoval žadatelku, že v průběhu správního řízení bylo zjištěno, že žadatelka v rozporu s § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti nemá uzavřenou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále též „*dohoda o uznání zaměstnavatele*“), proto ve lhůtě 5 dnů od doručení tohoto vyrozumění má žadatelka možnost před vydáním rozhodnutí navrhnout důkazy, vyjádřit se k podkladům, včetně způsobu jejich opatření, popř. navrhnout jejich doplnění. Úřad práce upozornil, že po uplynutí poskytnuté lhůty bude postupováno podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Toto vyrozumění bylo žadatelce doručeno dne 14. 3. 2019, která na něj nereagovala.
5. Dne 20. 3. 2019 úřad práce rozhodnutím č. j. ABA-T-337/2019 neposkytl žadatelce požadovaný příspěvek podle § 78a odst. 1 a 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti. V odůvodnění uvedl, že v průběhu správního řízení bylo zjištěno, že úřad práce se žadatelkou neuzavřel podle § 78 zákona o zaměstnanosti dohodu o uznání zaměstnavatele. Žadatelku o tom písemně zpravil dne 14. 3. 2019, poskytl jí možnost se vyjádřit, avšak žadatelka žádné návrhy v poskytnuté lhůtě neučinila. Úřad práce neshledal za splněné podmínky podle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Proti tomuto rozhodnutí brojila žalobkyně odvoláním.
6. O odvolání žadatelky rozhodl žalovaný napadeným rozhodnutím (dne 23. 7. 2019 č. j. MPSV-2019/87424-421/1), jímž potvrdil rozhodnutí úřadu práce. V odůvodnění konstatoval, že v dané věci není mezi žadatelkou a úřadem práce sporu, že dohoda o uznání za zaměstnavatele mezi nimi podle § 78 zákona o zaměstnanosti uzavřena nebyla. Námitky žadatelky týkající se důvodu neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele, považuje v předmětném řízení za irelevantní, jelikož předmětem daného řízení je posouzení, zda žadatelka splnila zákonné podmínky pro přiznání příspěvku. Žalovaný nevyhověl návrhu žadatelky na posouzení předběžné otázky ohledně zákonnosti „rozhodnutí“ úřadu práce neuzavřít se žadatelkou dohodu o uznání zaměstnavatele, jelikož napadené rozhodnutí nestojí na posouzení, zda úřad práce neuzavřením dohody o uznání zaměstnavatele postupoval ve vztahu k žadatelce správně či nikoliv. Žalovaný uzavřel, že nezbytnou podmínkou pro přiznání příspěvku je předchozí uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, k čemuž mezi žadatelkou a úřadem práce nedošlo.
7. V žalobě namítá žalobkyně nesprávnost, nezákonnost a nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, jelikož žalovaný v něm neposoudil předběžnou otázku ohledně správnosti a zákonnosti sdělení úřadu práce, které nebylo vydáno ve formě rozhodnutí, a kterým žalobkyně nebyla uznána zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, což považuje rozporným s platnou právní úpravou. Žalobkyni tím úřad práce upřel možnost bránit se proti sdělení opravným prostředkem. Argumentaci žalovaného, že tato námitka nemá vliv na rozhodnutí o příspěvku, považuje proto za nesprávnou. Pokud žalobkyně jako zaměstnavatel nemohla uzavřít s úřadem práce dohodu o uznání zaměstnavatele v důsledku nesprávného postupu úřadu práce, pak i napadené rozhodnutí je zatíženo vadou nesprávného úředního postupu. Bez této vyřešení předběžné otázky nelze vydat ani rozhodnutí ve věci samé.
8. Žalovaný v písemném vyjádření ze dne 22. 11. 2019 navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné. Uvedl, že rozhodnutí úřadu práce potvrdil, protože žalobkyně neměla s úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele, což není ani rozporováno. Předmětem odvolacího řízení bylo posouzení, zda žalobkyně splnila podmínky pro přiznání příspěvku. Okolnosti, proč nedošlo k uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, považuje v daném řízení žalovaný za bezpředmětné. Neztotožňuje se s tvrzením

žalobkyně, že sdělení o neuznání žalobkyně za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je svým obsahem rozhodnutím, a proti sdělení, že se žalobkyně nemohla bránit opravným prostředkem. Ze zákona o zaměstnanosti vyplývá, že uzavření dohody o uznání zaměstnavatele neprobíhá v režimu správního řízení. Sdělení proto nelze chápat jako rozhodnutí podle § 67 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále též „*správní řád*“). Na podporu uvedeného žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2017 č. j. 6 Ads 115/2016-29. Otázka uzavření dohody nemůže být předmětem předběžné otázky, neboť aby příspěvek mohl být poskytnut, musí již být dohoda uzavřena, a nikoli o uzavření dohody rozhodovat. Dle žalovaného se vypořádal s odvolacími námitkami v dostatečné míře. Skutečnost, že žalobkyně nesouhlasí s právním názorem žalovaného, ještě neznamená, že se s uplatněnými námitkami žalovaný nevypořádal.

9. Žalobkyně v replice setrvala na své argumentaci.
10. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, dále též „*s. ř. s.*“), a vycházel přitom ze skutkového i právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.), a s žalobním tvrzením se neztotožnil.
11. K jednání konanému dne 26. 7. 2022 se zástupce žalobkyně předem řádně a včas omluvil a souhlasil s projednáním věci bez jeho přítomnosti. Tato skutečnost nebránila tomu, aby soud věc projednal. Žalovaný setrval na své argumentaci a doplnil, že ji považuje za souladnou se závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2022 č. j. 10 Ads 400/2021-44. Žalovaný žádné důkazy před soudem provést nepožadoval.
12. Městský soud v Praze vycházel z této právní úpravy v rozhodném znění:
13. Podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *chráněný trh práce je tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dále jen „dohoda o uznání zaměstnavatele“). Dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá v rámci místní působnosti krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.*
14. Podle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti *zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Pro poskytování příspěvku je příslušná krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.*
15. Podle § 78a odst. 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti *krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4.*
16. Podle § 78a odst. 8 písm. b) zákona o zaměstnanosti *krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a).*

17. Nejprve se soud zabýval dílčí námitkou tvrzené nepřezkoumatelností napadeného rozhodnutí. Pokud by námitka byla důvodná, bránila by taková vada věcnému posouzení napadeného rozhodnutí.
18. Nepřezkoumatelnost správního rozhodnutí spočívá podle § 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s. v nesrozumitelnosti nebo nedostatku důvodů rozhodnutí, přičemž nepřezkoumatelnost rozhodnutí správního orgánu pro nesrozumitelnost předchází případné nepřezkoumatelnosti pro nedostatek jeho důvodů; důvody rozhodnutí lze zkoumat toliko u rozhodnutí srozumitelných (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 7. 2008 č. j. 3 As 51/2007-84. Za nesrozumitelnost rozhodnutí soudy považují například případy, kdy odůvodnění nedává smysl, který by svědčil o skutkových a právních důvodech, které vedly správní orgán k vydání rozhodnutí (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 9. 2003 č. j. 7 A 547/2002-24); pro rozpor výroku s odůvodněním (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 12. 2003 č. j. 2 Ads 33/2003-78) či pro výrok, který nemá oporu v zákoně (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 5. 2003 č. j. 7 A 181/2000-29), nebo není-li rozhodnutí rozčleněno na výrok a odůvodnění, protože není zřejmé, zda správní orgán rozhodl o všech návrzích účastníka řízení (viz rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 21. 10. 1994 č. j. 6A 63/93-22).
19. Rozhodnutí je nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů, jestliže z jeho odůvodnění není seznatelné, proč správní orgán považuje námitky účastníka za liché, mylné nebo vyvrácené, které skutečnosti vzal za podklad svého rozhodnutí, proč považuje skutečnosti tvrzené účastníkem za nerozhodné, nesprávné nebo jinými řádně provedenými důkazy vyvrácené, podle které právní normy rozhodl a jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů. Nepřezkoumatelnost rozhodnutí pro nedostatek důvodů musí být vykládána ve svém skutečném smyslu, tj. jako nemožnost přezkoumat určité rozhodnutí pro nemožnost zjistit v něm jeho obsah nebo důvody, pro které bylo vydáno (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 2. 2008 č. j. 7 Afs 212/2006-76). Není přípustné institut nepřezkoumatelnosti libovolně rozšiřovat a vztáhnout jej i na případy, kdy se správní orgán podstatou námitky účastníka řízení řádně zabývá a vysvětlí, proč nepovažuje argumentaci účastníka za správnou, byť výslovně v odůvodnění rozhodnutí nereaguje na všechny myslitelné aspekty vznesené námitky a dopustí se dílčího nedostatku odůvodnění. Zrušení rozhodnutí pro nepřezkoumatelnost je vyhrazeno těm nejzávažnějším vadám rozhodnutí, kdy pro absenci důvodů či pro nesrozumitelnost skutečně nelze rozhodnutí meritorně přezkoumat.
20. S ohledem na zásadu jednotnosti správního řízení je nutné rozhodnutí úřadu práce i rozhodnutí žalovaného posuzovat jako celek; případné vady odůvodnění rozhodnutí úřadu práce tak mohl zhojit žalovaný (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 2. 2013 č. j. 6 Ads 134/2012-47). Zrušení správního rozhodnutí výlučně pro nepřezkoumatelnost vylučuje možnost věcného posouzení žalobních bodů, tím pádem se prodlužuje celková délka sporu, což neprospívá účastníkům řízení, ani správním orgánům. Námitku nepřezkoumatelnosti je tedy nutné hodnotit i ve vztahu k hospodárné a k racionální aplikaci práva.
21. Obě napadená rozhodnutí posoudil soud optikou výše uvedené judikatury a dospěl k závěru, že rozhodnutí nepřezkoumatelná nejsou. Z jejich odůvodnění je zřejmé, z jakého skutkového stavu správní orgány vyšly, jak vyhodnotily pro věc rozhodné skutkové okolnosti, a jak je následně právně posoudily. Rozhodnutí jsou řádně odůvodněna a jsou plně srozumitelná.

22. Ani tvrzená nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, která je v žalobě namítána, jež má spočívat ve skutečnosti, že se žalovaný nevypořádal s odvolacími námitkami žalobkyně, soudem zjištěna nebyla. Žalobkyně tvrdí, že se žalovaný nikterak nevypořádal s námitkou, že dohodu o uznání zaměstnavatele s ní úřad práce neuzavřel zcela svévolně a v rozporu s platnou právní úpravou. Soud uvádí, že na uvedenou námitku žalovaný reagoval na straně 3 napadeného rozhodnutí, kde uvedl, že „[v]zhledem k tomu, že takřka celá odvolací argumentace se týká toho, že dle názoru odvolatele bylo neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele nezákonné a nesprávné, nelze ze strany odvolacího orgánu než konstatovat, že předmětem řízení je pouze posouzení, zdali odvolatel splňoval podmínky pro přiznání příspěvku. Skutečnosti, na jejichž základě k nesplnění těchto podmínek pro přiznání došlo, zákon o zaměstnanosti v rámci řízení o poskytnutí příspěvku zohlednit neumožňuje. Z tohoto pohledu jsou tak okolnosti, proč nedošlo k uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, zcela pro dané řízení právně irelevantní, jelikož pro výsledek řízení je pouze rozhodné, zdali odvolatel splňoval zákonné požadavky na přiznání příspěvků na zaměstnávání zdravotně postižených.“ Není proto pravdivé tvrzení žalobkyně, že by se žalovaný touto odvolací námitkou vůbec nezabýval.
23. Stejně tak se žalobkyně mylí, tvrdí-li, že se žalovaný nevypořádal s návrhem, aby žalovaný posoudil jako předběžnou otázku správnost a zákonnost sdělení úřadu práce o neuznání žalobkyně jako zaměstnavatele na chráněném trhu práce. S touto námitkou se žalovaný vypořádal v posledním odstavci na straně 3 napadeného rozhodnutí. Žalovaný konstatoval, že „[t]omuto odvolací orgán nevyhověl, neboť vydání rozhodnutí o odvolání nezáleží na vyřešení otázky, zda v případě neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele úřad práce postupoval správně či nikoliv.“
24. Podle soudu se žalovaný s odvolací argumentací žalobkyně vypořádal způsobem dostatečným, reagoval na všechny stěžejní námitky žalobkyně, které v odpovídajícím rozsahu vypořádal.
25. Podstatou právě projednávaného sporu je otázka, zda napadené rozhodnutí je nezákonné a nepřezkoumatelné z důvodu nesprávného a nezákonného postupu úřadu práce spočívajícího v neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele, resp. zda žalovaný měl posoudit jako předběžnou otázku žalobkyní tvrzené vady postupu úřadu práce při neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele. V souzené věci je přitom mezi účastníky řízení nesporné, že zmiňovaná dohoda žalobkyně o jejím uznání jako zaměstnavatele s úřadem práce uzavřena nebyla.
26. Z ust. § 78a odst. 8 písm. a) a b) zákona o zaměstnanosti vyplývá, že v řízení o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce úřad práce posuzuje splnění podmínek stanovených v § 78a odst. 1 a 4 zákona o zaměstnanosti. Jednou z nich je i požadavek, vyplývající z odstavce 1 tohoto ustanovení, aby měl zaměstnavatel již dříve uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele tak, jak ji definuje ustanovení § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Jinými slovy, úřad práce může rozhodnout o poskytnutí příspěvku pouze tehdy, jsou-li splněny zákonné podmínky vymezené v § 78 odst. 1 a 4 zákona o zaměstnanosti, včetně podmínky uzavřené dohody o uznání zaměstnavatele s krajskou pobočkou Úřadu práce podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.
27. Ze žádného ustanovení zákona o zaměstnanosti nevyplývá, že by úřad práce či žalovaný mohli od této podmínky (uzavření dohody o uznání zaměstnavatele) v řízení o poskytnutí

příspěvku odhlédnout, či měli zkoumat, proč dohoda o uznání nebyla uzavřena a zda měla být uzavřena. Žádné takové ustanovení ostatně neoznačila ani sama žalobkyně. Argumentace žalovaného, že se v řízení o poskytnutí příspěvku správní orgány nemohly zabývat okolnostmi neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele, je tak podle městského soudu příhodná.

28. Vyslovený závěr vyplývá i z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2017 č. j. 6 Ads 115/2016-29, na který žalovaný v napadeném rozhodnutí odkazoval. Nejvyšší správní soud v rozsudku dovedl, že „[d]ovozuje-li však stěžovatel, že úřad práce po podání jeho žádosti o vymezení chráněných pracovních míst nepostupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti resp. principy dobré správy a že tento postup před uzavřením dohody měl být rovněž předmětem přezkoumání městským soudem, ač předmětem tohoto soudního řízení bylo rozhodnutí o příspěvku, nelze s ním souhlasit. Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s městským soudem potud, že otázka tvrzeného nesprávného úředního postupu před uzavřením dohody o vymezení chráněných pracovních míst nemůže být předmětem tohoto soudního řízení, neboť zákon o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2012 samostatně vymezil postup a pravidla pro uzavírání dohod o vymezení chráněného pracovního místa mezi zaměstnavatelem a úřadem práce (§ 75), jednak samostatně pravidla pro správní řízení a rozhodnutí o poskytnutí/neposkytnutí příspěvku dle § 78. Pro rozhodnutí o poskytnutí příspěvku je podstatné splnění zákonné podmínky uzavření samotné dohody o vymezení chráněných pracovních míst. Domnívá-li se stěžovatel, že mu nesprávným úředním postupem vznikla škoda, může se se svým nárokem obrátit na příslušné orgány postupem podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem [...]“. Ačkoliv se předmětné rozhodnutí vztahovalo k právní úpravě účinné do 31. 12. 2017, závěry učiněné Nejvyšším správním soudem lze vztáhnout i na právě projednávanou věc (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2022 č. j. 10 Ads 400/2021-44).
29. Podle původní úpravy účinné do 31. 12. 2017 bylo podmínkou pro poskytnutí příspěvku uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst s úřadem práce. Zákon č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon o zaměstnanosti, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb., vložil s účinností od 1. 1. 2018 do zákona o zaměstnanosti nové ust. § 78a a změnil znění ust. § 78. Nově zavedený institut zaměstnavatele na chráněném trhu práce nahradil dřívější institut chráněného pracovního místa. Zaměstnavatel tak nemusí uzavírat postupně několik dohod o vymezení chráněných pracovních míst v případě nabírání nových zaměstnanců, namísto toho uzavře s úřadem práce jedinou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Koncepce rozhodování o příspěvku zůstala zachována jako v dřívější právní úpravě. Předmětná starší úprava i současná úprava, relevantní pro nyní posuzovaný případ, shodně podmiňují poskytnutí příspěvku předchozím uzavřením dohody, a to nyní o uznání zaměstnavatele, tedy o vymezení chráněného pracovního místa.
30. Podle soudu neobstojí tvrzení žalobkyně, že správní orgány se měly tvrzenou otázkou zákonnosti či nesprávnosti neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele či tvrzeným nesprávným úředním postupem v souvislosti s neuzavřením této dohody, zabývat v řízení o poskytnutí příspěvku jako předběžnou otázkou. Z ust. § 78a odst. 1 a 8 zákona o zaměstnanosti je pro rozhodnutí v řízení o poskytnutí příspěvku relevantní existence dohody o uznání zaměstnavatele. Řízení o poskytnutí příspěvku tedy lze provést i bez zkoumání důvodů neuzavření dohody o uznání zaměstnavatele. Tvrzená nezákonnost či nesprávnost neuzavření dohody či namítaný související nesprávný úřední postup úřadu

práce proto pro řízení o poskytnutí příspěvku nepředstavují v předmětném řízení předběžnou otázku podle § 57 správního řádu. Žalobkyně současně nedoložila, co konkrétního jí bránilo v tom, že nijak nereagovala na vyrozumění úřadu práce ze dne 12. 3. 2019, které jí bylo doručeno dne 14. 3. 2019, neboť podle jeho poučení mohla navrhnout doplnění podkladů v 5 denní lhůtě.

31. Pro úplnost lze uvést, že sdělení úřadu práce o zamítnutí žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele není rozhodnutím ve smyslu § 67 správního řádu, jak upozorňuje žalobkyně. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 9. 4. 2020 č. j. 5 Ads 364/2019-29 dovodil, že v případě dohody o uznání zaměstnavatele podle § 78 zákona o zaměstnanosti „se jedná o *subordinační veřejnoprávní smlouvu ve smyslu § 161 odst. 1 správního řádu. Zcela zjevně jde totiž o dvoustranný konsenzuální právní úkon uzavíraný – přesně v intencích posledně citovaného ustanovení správního řádu – mezi vrchnostensky vystupujícím správním orgánem (Úřadem práce) a žadatelem (zaměstnavatelem), jenž ve smyslu § 159 odst. 1 správního řádu zakládá vzájemná práva a povinnosti v oblasti veřejného práva (zde spojená s postavením zaměstnavatele na chráněném trhu práce, vč. následného poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením). [...] Stěžovatelka má jistě pravdu, pokud namítá, že i v případě neuzavření veřejnoprávní smlouvy zde musí existovat účinný prostředek k ochraně práv, kterým se může neúspěšný návrhovatel vůči postupu správního orgánu bránit [...]. [...] zde takový účinný prostředek existuje – obranu proti vybočení ze zákonných pravidel pro uzavírání veřejnoprávních smluv představuje žaloba na ochranu před nezákonným zásahem podle § 82 a násl. s. ř. s. (srov. také rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 9. 3. 2017, č. j. 1 As 292/2016 - 28, č. 3580/2017 Sb. NSS).“ Z citovaného je zřejmé, že dohoda o uznání zaměstnavatele představuje veřejnoprávní smlouvu ve smyslu § 161 odst. 1 správního řádu. Pokud žalobkyně brojí, že neuzavření dohody bylo nezákonné, pak mohla užít institut tzv. zásahové žaloby podle § 82 a násl. s. ř. s. Takovéto možnosti žalobkyně nevyužila, proto v řízení o poskytnutí příspěvku nelze zmíněnou námitku nyní vypořádat.*
32. Na základě uvedeného soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
33. O nákladech řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle kterého má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Ve věci měl plný úspěch žalovaný, avšak žalovanému v řízení žádné náklady nad rámec jeho běžných činností nevznikly. Soud proto rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů tohoto řízení.

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.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-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 26. července 2022

JUDr. Ludmila Sandnerová, v. r.
předsedkyně senátu