



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Filipa Dienstbiera, soudce Tomáše Langáška a soudkyně Veroniky Juříčkové v právní věci žalobkyně: **Kalis, s. r. o.**, sídlem U Pošty 273/9, Brno, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, sídlem Na Poříčním právu 1/376, Praha 2, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 9. 2018, č. j. MPSV-2018/116765-421/1, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 28. 7. 2021, č. j. 29 Ad 8/2018-93,

t a k t o :

Rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 28. 7. 2021, č. j. 29 Ad 8/2018-93, **se ruší** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a dosavadní průběh řízení

[1] Dne 1. 6. 2018 Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně (správní orgán prvního stupně) výrokem I poskytl žalobkyni příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 1. čtvrtletí roku 2018 podle § 78a odst. 1, 2, 3, 4, 5 a 8 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve výši 126 889 Kč a výrokem II mu neposkytl příspěvek podle § 78a odst. 3 a 8 písm. e) zákona o zaměstnanosti ve výši 29 111 Kč. Tuto částku žalobkyně uplatňovala jako náklady na dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, o které lze dle § 78a odst. 12 písm. c) ve spojení s odst. 3 zákona o zaměstnanosti zvýšit příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále jen “zvýšené náklady”). Zvýšené náklady měly spočívat v nákladech na přepravu (pracovní cesty) zaměstnanců jakožto lektorů automobilem na místa přednášek a školení

mimo sídlo žalobkyně. Žalobkyně tyto náklady dokládala cestovními příkazy a vyúčtováním pracovních cest.

[2] Odvolání žalobkyně proti výroku II žalovaný zamítl. Žalovaný konstatoval, že cestovní náhrady pro účely příspěvku dle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti nelze uplatnit. Odkázal na § 42 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, z něž vyplývá, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Z § 34a zákoníku práce plyne, že pracovištěm, pokud není stanoveno jinak, se rozumí místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě. Již ze skutečnosti, že zaměstnanci byli vysíláni na pracovní cesty, tj. z právní povahy pracovních cest, je dle žalovaného zřejmé, že se nemohlo jednat o dopravu zaměstnanců na pracoviště či z pracoviště. Výkon lektorské činnosti zaměstnanců u klienta zaměstnavatele nelze pokládat za výkon práce na pracovišti zaměstnavatele, ale za výkon práce na pracovní cestě nebo mimo pravidelné pracoviště.

[3] Proti rozhodnutí žalovaného brojila žalobkyně u Krajského soudu v Brně, který shledal rozhodnutí žalovaného i správního orgánu prvního stupně nepřezkoumatelnými, proto je rozsudkem ze dne 23. 10. 2019, č. j. 29 Ad 8/2018-65, zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

[4] Tento rozsudek ovšem zrušil Nejvyšší správní soud ke kasační stížnosti žalovaného rozsudkem ze dne 11. 3. 2021, č. j. 6 Ads 233/2019-31, a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení. Neztotožnil se s jeho závěrem o nepřezkoumatelnosti správních rozhodnutí, a zavázal jej proto posoudit rozhodnutí žalovaného v rozsahu žalobních námitek z hlediska věcné správnosti. Pokud by krajský soud shledal, že existují důvody pro zrušení rozhodnutí žalovaného i rozhodnutí správního orgánu prvního stupně, byl oprávněn toto prvostupňové rozhodnutí zrušit pouze v takovém rozsahu, v jakém bylo napadeno odvoláním, tedy co do výroku II, nikoliv výroku I.

[5] Krajský soud opětovně rozhodl dne 28. 7. 2021 rozsudkem č. j. 29 Ad 8/2018-93.

[6] Krajský soud konstatoval, že za situace, kdy náplň práce zaměstnance na chráněném pracovním místě neumožňuje vytvoření pravidelného pracoviště, nelze se omezit pouze na jazykový výklad § 78a odst. 12 písm. c) bodu 1 zákona o zaměstnanosti. Takový výklad by totiž nejenže zakládal nespravedlivé rozdíly mezi zaměstnanci na chráněných pracovních místech, jejichž práce umožňuje mít pravidelné pracoviště, oproti zaměstnancům, jejichž povaha práce pravidelné pracoviště mít neumožňuje, zároveň by demotivoval zaměstnavatele k vytváření chráněných pracovních pozic pro práce, jejichž povaha neumožňuje mít pravidelné pracoviště, neboť na rozdíl od běžného pracovního místa zaměstnavateli s vytvořením chráněného pracovního místa mohou vznikat náklady, na něž by však nemohl čerpat příspěvek ze státní politiky zaměstnanosti. Dle krajského soudu přitom není sporu o tom, že § 78a zákona o zaměstnanosti byl do zákona o zaměstnanosti inkorporován právě jako motivační faktor k vytváření chráněných pracovních míst (jedná se o příspěvek na *podporu zaměstnávání* osob se zdravotním postižením). Toto ustanovení proto musí být vykládáno tak, že se jedná o příspěvek na dopravu zaměstnance z místa a na místo, která s přihlédnutím k povaze jeho práce je nezbytná pro plnění běžných pracovních úkolů, vyplývajících zaměstnanci z pracovněprávního poměru.

pokračování

[7] Soud proto zrušil jak rozhodnutí žalovaného, tak rozhodnutí správního orgánu I. stupně v rozsahu výroku II.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalobkyně

[8] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (stěžovatel) kasační stížnost.

[9] Stěžovatel nejdříve zdůrazňuje, že z jeho strany nedošlo ke změně rozhodovací praxe po roce 2018. Zvýšený příspěvek byl žalobkyni poskytován na základě rozhodnutí úřadu práce. Nezákonným postupem správního orgánu v minulosti však žalovaný nemůže být nyní vázán. Právní úprava účinná do 31. 12. 2017 zcela zjevně vylučovala poskytnutí příspěvku a rovněž i zvýšeného příspěvku na náklady na dopravu, pokud zaměstnanec pracoval na jiném než na vymezeném chráněném místě ve smyslu § 77 zákona o zaměstnanosti, přičemž toto místo bylo vždy konkretizováno konkrétní adresou daného pracoviště.

[10] Nová právní úprava účinná od 1. 1. 2018 již nevázala možnost poskytovat příspěvek na práci na vymezeném chráněném místě a nemožnost uplatňovat cestovní náhrady za pracovní cesty jako náklady na dopravu neplyne ze zákona takto explicitně. Je proto nutné využít i jiné výkladové přístupy.

[11] Dle stěžovatele je zásadní rozdíl mezi dopravou na pracoviště a z pracoviště a pracovní cestou. Doprava na pracoviště a z pracoviště je obecně povinností zaměstnance, jejíž náklady nemá zaměstnavatel povinnost hradit ani není povinen ji technicky zajišťovat. Pokud tak někteří zaměstnavatelé činí, jedná se o benefit pro zaměstnance nad rámec právního řádu. Ostatně přispívat zaměstnavatelům na takový benefit ve vztahu ke zdravotně postiženým zaměstnancům je účelem zvýšení tohoto příspěvku. Dle § 42 zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Cestovní náhrady za pracovní cestu je zaměstnavatel povinen uhradit, a to všem zaměstnancům. Příspěvek dle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti a jeho zvýšení se však poskytuje pouze na specifické náklady vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Běžné náklady, které vznikají zaměstnavateli ve vztahu ke všem zaměstnancům (jako jsou cestovní náhrady v případě pracovní cesty) pro účely tohoto příspěvku uplatnit nelze. Z uvedeného důvodu je také irelevantní, jaký způsob dopravy žalobkyně užila (automobil či veřejná doprava).

[12] Stěžovatel nesouhlasí s výkladem, že by pracovištěm pro účely § 78a odst. 12 písm. c) zákona o zaměstnanosti mělo být místo výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce ve smyslu § 42 zákoníku práce. Takový výklad jde dle stěžovatele zcela nad rámec zákona o zaměstnanosti, jeho koncepci a teleologický výklad. Záměrem zákonodárce nepochybně nebylo hradit veškeré náklady, které zaměstnavateli při výkonu jeho podnikatelské činnosti vznikají, ale jen náklady vymezené v příslušných ustanoveních zákona o zaměstnanosti, z nichž jednoznačně plyne, že v rámci zvýšeného příspěvku lze zaměstnavateli hradit pouze náklady na dopravu zaměstnanců na pracoviště a z pracoviště. Toto vymezení dle stěžovatele nezakládá nespravedlivé rozdíly mezi zaměstnavateli. Rozdíl vyplývá ze samotné podstaty podnikatelské činnosti žalobkyně, která se pochopitelně od jiných zaměstnavatelů odlišuje. Stejně tak stěžovatel nesouhlasí s krajským soudem, že by jím předestřený výklad demotivoval zaměstnavatele k vytváření chráněných pracovních

pozic pro práce, jejichž povaha neumožňuje mít pravidelné pracoviště. Smyslem příspěvku není hrazení veškerých nákladů, které zaměstnavateli vznikají. Ze zákoníku práce (resp. právní úpravy, z níž plyne, že dopravu na běžné pracoviště na rozdíl od cestovních náhrad zaměstnavatel nehradí) dle stěžovatele plyne, že výkon práce mimo běžné pracoviště není z pohledu zaměstnance žádoucí a nejedná se o zcela běžný stav. Obtížně lze motivovat zaměstnavatele, kteří jsou uznanými zaměstnavateli na chráněném trhu práce, aby tímto způsobem přistupovali k zaměstnancům, kteří jsou nadto osobami se zdravotním postižením, a tedy by měli mít vytvořeny příhodné podmínky pro práci, které mohou mít zajištěny obtížněji, pokud nepracují na svém běžném pracovišti, jež je jejich zdravotnímu postižení přizpůsobeno. Je tedy žádoucí, aby byl příspěvek poskytován na ty náklady, které jsou ku prospěchu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením.

[13] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvádí, že služební cesta je stále výkonem práce a nemění místo pracoviště. Pracoviště nelze brát formalizovaně, neboť na služební cestě pracovník taktéž pracuje. Podle stěžovatelovy interpretace by nebylo možné podporovat úklidové firmy, firmy poskytující ostrahu objektů, dopravu zboží atd. Žalobkyně dále poukazuje, že rozhodné ustanovení týkající se nákladů na přepravu zaměstnanců nedoznalo po 1. 1. 2018 změn, přesto byla jeho žádost posouzena odlišně. Podmínka stěžovatele, aby se jednalo o nepovinné náklady, dle žalobkyně nemá oporu v zákoně. Nadto společně se zaměstnanci byl současně dopravován též materiál potřebný k výkonu povolání. Pokud by se nejednalo o zaměstnance se zdravotním postižením, vyslal by jej zaměstnavatel na pracovní cestu hromadnou dopravou, což ovšem právě ve vztahu k postiženým nelze, a zaměstnavateli tak vznikají další náklady v souvislosti se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[14] Nejvyšší správní soud při posuzování kasační stížnosti hodnotil, zda jsou splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že stížnost má požadované náležitosti, byla podána včas a osobou oprávněnou, a je tedy projednatelná.

[15] Poté přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a v rámci uplatněných důvodů, ověřil při tom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti [§ 109 odst. 3 a 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“)], a dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná.

[16] Dle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (dle § 78 zákona o zaměstnanosti), poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Základní výši příspěvku stanovuje § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[17] Dle § 78a odst. 3 věty druhé a třetí zákona o zaměstnanosti *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). Zvýšení příspěvku*

pokračování

podle věty druhé nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.

[18] Dle § 78a odst. 12 písm. c) zákona o zaměstnanosti: *Za další náklady, o které lze zvýšit příspěvek podle odstavce 3, se považují náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, kterými jsou náklady na 1. dopravu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracoviště a z pracoviště, nebo 2. dopravu materiálů a hotových výrobků.*

[19] V projednávané věci je sporný výklad pojmu pracoviště užitý ve výše uvedeném ustanovení. Dle žalovaného je takovým pracovištěm pouze místo výkonu práce či pravidelné pracoviště ve smyslu zákoníku práce, proto za účelem zvýšení příspěvku dle tohoto ustanovení nelze uplatnit náklady, které zaměstnavatel hradí jakožto cestovní náhrady za cestu mimo místo výkonu práce (pravidelné pracoviště). Dle krajského soudu a taktéž žalobkyně je pojem pracoviště nutno vnímat širěji jako místo, kde zaměstnanec provádí pro zaměstnavatele činnost, pro niž je zaměstnán, a za náklady na dopravu na pracoviště je proto nutno považovat takové náklady, které vznikají při cestě, jež je nezbytná pro plnění běžných pracovních úkolů zaměstnance.

[20] Samotný zákon o zaměstnanosti definici pojmu pracoviště pro účely zvýšení příspěvku neobsahuje.

[21] Při výkladu tohoto pojmu je třeba vyjít z širších souvislostí, které se týkají právní úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Do 31. 12. 2017 byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytován na zaměstnávání osoby na konkrétním chráněném pracovním místě, přičemž podmínkou pro poskytnutí příspěvku byla dohoda s úřadem práce o zřízení takového místa. S účinností od 1. 1. 2018 již zákon o zaměstnanosti nepracuje s pojmem chráněné pracovní místo (ačkoliv krajský soud toto označení nesprávně používá). Zaměstnavatel může stejně jako do konce roku 2017 zřídit po dohodě s úřadem práce pracovní místo pro osobu se zdravotním postižením, na jehož zřízení je možné čerpat příspěvek (§ 75 zákona o zaměstnanosti). Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením však již není vázán na takto vymezená pracovní místa. Příspěvek dle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti je poskytován zaměstnavateli, který byl Úřadem práce uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (§ 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Jednou z podmínek dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je, že zaměstnavatel zaměstnává ve více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a dále že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody zaměstnavatel *zaměstnával nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na pracovištích, která nejsou jejich bydlištěm* [§ 78 odst. 2 písm. d) bod 2 zákona o zaměstnanosti]. Dohoda o uznání zaměstnavatele pak obsahuje závazek zaměstnavatele předkládat Úřadu práce roční zprávu o své činnosti, a to vždy do 15. července následujícího kalendářního roku. Roční zpráva o činnosti zaměstnavatele obsahuje mimo jiné počet osob se zdravotním postižením *pracujících převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo mimo tyto prostory* a počet osob se zdravotním postižením *pracujících ve svém bydlišti* [§ 78 odst. 6 písm. d) body 4 a 5 zákona o zaměstnanosti].

[22] Z výše uvedeného vyplývá, že nadpoloviční většina zaměstnanců, kteří jsou osobami zdravotně postiženými, má pracovat převážně u zákazníka, v provozních prostorách zaměstnavatele nebo mimo tyto prostory, nikoliv ovšem ve svém bydlíšti.

[23] Ustanovení § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti týkající se zvýšení příspěvku pak uvádí, že zvýšení příspěvku nelze uplatnit na osobu se zdravotním postižením pracující *mimo pracoviště zaměstnavatele*. Proto i náklady na dopravu na pracoviště a z pracoviště dle § 78a odst. 12 písm. c) zákona o zaměstnanosti je třeba rozumět náklady na dopravu na pracoviště zaměstnavatele a z něj.

[24] Pracovištěm zaměstnavatele je pak dle Nejvyššího správního soudu z hlediska výše uvedeného členění nutno chápat takové pracoviště, které se nachází v provozních prostorách zaměstnavatele. Z hlediska logického významu slov a gramatického výkladu není udržitelný závěr, že by pracovištěm zaměstnavatele mohlo být jakékoliv místo odlišné od pracoviště v místě bydliště zaměstnance, tedy i pracoviště, které se nachází u zákazníka. Je zřejmé, že zákon o zaměstnanosti přikládá těmto pojmům odlišný význam a z jistého důvodu je odlišuje. Zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, tak může pracovat převážně u zákazníka a z hlediska postavení zaměstnavatele na chráněném trhu práce bude takový zaměstnanec započítán do skupiny zaměstnanců, kteří nevykonávají pracovní činnost doma (takových osob se zdravotním postižením musí zaměstnavatel z hlediska plnění podmínek dohody o uznání jeho postavení na chráněném trhu práce zaměstnávat nadpoloviční většinu) a i na takového zaměstnance bude zaměstnavatel čerpat příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ovšem nemá nárok na zvýšení tohoto příspěvku o náklady, které mu vzniknou v souvislosti s dopravou zaměstnance na pracoviště a z pracoviště.

[25] Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením je motivačním opatřením, jehož účelem je stimulovat zájem podnikatelů o zaměstnávání osob se zdravotním postižením a kompenzovat případné snížené výnosy a zvýšené náklady z důvodu jejich zaměstnávání (viz rozsudek rozšířeného senátu ze dne 30. 9. 2015, č. j. 9 Ads 83/2014-46, ačkoliv právní rámec poskytování příspěvku doznal po 1. 1. 2018 změn – viz výklad výše, jeho účel se nezměnil – *pozn. NSS*). Jde o příspěvek nárokový, tedy za splnění podmínek je Úřad práce povinen jej poskytnout.

[26] Zvýšení nákladů podle § 78a odst. 3 zákona o zaměstnanosti lze uplatnit na různé náklady, všechny tyto náklady však musí mít společný jmenovatel vyjádřený v daném ustanovení, a to že se jedná o náklady *vynaložené zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením*. Náklady, o které lze příspěvek zvýšit, konkretizuje § 78a odst. 12 zákona o zaměstnanosti. Jsou jimi a) zvýšené správní náklady ve fixní stanovené výši (vycházející z předpokladu, že zaměstnávání osob se zdravotním postižením je administrativně náročnější), b) náklady na mzdy provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, a to v rozsahu odpovídajícím počtu hodin odpracovaných provozními zaměstnanci nebo pracovními asistenty při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, případně náklady na zajištění asistentů, pokud se nejedná o zaměstnance téhož zaměstnavatele; dále již zmíněné náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a náklady na přizpůsobení provozovny (pořízení a ověření počítačového programového vybavení, pomocných technologických zařízení, komunikačních a orientačních pomůcek, přizpůsobení hygienických, tepelných,

pokračování

světelných nebo hlukových podmínek osobám se zdravotním postižením, nebo výstavba nebo rozšíření provozů potřebných pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením).

[27] Z uvedeného výčtu je zřejmé, že se vždy jedná pouze o takové náklady, které by zaměstnavateli nevznikly, pokud by nezaměstnával osoby se zdravotním postižením.

[28] Stěžovatel ve svém rozhodnutí a v kasační stížnosti odkazuje na zákoník práce. Ani ten ovšem pojem „pracoviště“ jako takový nezná. Zákoník práce používá pojem *místo výkonu práce*, které je povinnou součástí pracovní smlouvy [§ 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce]. Cesta mimo toto místo je pracovní cestou (§ 42 zákoníku práce), za niž je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci cestovní náhrady [§ 152 písm. a) zákoníku práce]. S ohledem na skutečnost, že místo výkonu práce může být sjednáno poměrně široce (např. několik obcí či celá ČR), definuje § 34a zákoníku práce taktéž pojem pravidelné pracoviště, které nemůže být sjednáno širěji než jedna obec. Za cestu mimo pravidelné pracoviště zaměstnanci taktéž náleží náhrada cestovních výdajů [§ 152 písm. b) zákoníku práce]. Je tomu tak proto, že závislá práce má být vykonávána na náklady zaměstnavatele (§ 2 odst. 2 zákoníku práce), a po zaměstnanci tedy nelze požadovat, aby náklady na cestování za účelem výkonu práce mimo své pravidelné pracoviště nesl sám.

[29] Situace, za kterých zaměstnavatel hradí zaměstnanci náhradu za cestovní výdaje, mezi něž patří také jízdní výdaje [§ 156 odst. 1 písm. a) zákoníku práce], vyjmenovává § 152 zákoníku práce. Jak bylo výše uvedeno, je tomu tak při cestě mimo pravidelné pracoviště či pracovní cestě. Toto ustanovení však neobsahuje povinnost zaměstnavatele hradit zaměstnanci náklady na cestu do místa pravidelného pracoviště. *A contrario* z této úpravy tedy vyplývá, že náklady na cestu do místa pravidelného pracoviště nese zaměstnanec sám.

[30] Vyjde-li Nejvyšší správní soud z premisy, že zvýšenými náklady na dopravu mohou být pouze takové náklady, které jsou spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a které by zaměstnavateli nevznikly, pokud by takové osoby nezaměstnával, je nutno přisvědčit stěžovateli, že cestovní náhrady za uskutečněnou pracovní cestu takovými náklady být nemohou.

[31] Je na úvaze zaměstnavatele, jakým způsobem bude koncipovat svoje podnikání. Pokud bude předmětem jeho podnikání činnost, která vyžaduje cestování zaměstnanců mimo místo výkonu práce či pravidelné pracoviště, musí jim zaměstnavatel zaplatit cestovní výdaje bez ohledu na to, zda se jedná o zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, či nikoliv, jak správně poukazuje stěžovatel. Tedy tyto náklady se žádným způsobem neváží ke skutečnosti, že se jedná o zdravotně postiženého zaměstnance a nejedná se o zvýšené náklady, které by na zaměstnance bez zdravotního postižení neměl. Není proto přiléhavá argumentace krajského soudu o diskriminaci určitého typu zaměstnavatelů. Náklady na mzdu budou i zaměstnavateli, který vysílá svého zaměstnance, jež je osobou se zdravotním postižením, na služební cestu, částečně kompenzovány prostřednictvím příspěvku dle § 78a odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[32] Z formulace, že zvýšení příspěvku nelze uplatnit na osobu pracující mimo pracoviště zaměstnavatele, je zřejmý úmysl zákonodárce poskytovat zvýšený příspěvek pouze takovým zaměstnavatelům, kteří budou nad rámec svých povinností poskytovat zdravotně postiženým zaměstnancům dopravu do místa jejich pracoviště, které se nachází v provozních prostorách zaměstnavatele. Cílem zákonodárce evidentně bylo kompenzovat

zaměstnavateli zvýšené náklady spojené s dopravou zdravotně postižených zaměstnanců na pracoviště v případě, že bez zajištění takové dopravy by osoba se zdravotním postižením nemohla pracovní činnost vykonávat, případně motivovat zaměstnavatele k poskytování benefitu pro zdravotně postižené zaměstnance ve formě zajištění dopravy na pracoviště.

[33] Za zvýšené náklady na dopravu proto nelze považovat jakékoliv náklady, které zaměstnavatel má v souvislosti s dopravou zdravotně postižených zaměstnanců, nýbrž pouze takové, které mu nad rámec jeho povinností vzniknou tím, že se zaměstnancům se zdravotním postižením rozhodne poskytovat například soz na pracoviště či příspěvek na dopravu. O zvýšené náklady se však nemůže jednat v případě, kdy je zaměstnavatel povinen proplatit zaměstnanci, kterého vysílá na pracovní cestu, cestovní náhrady, neboť takové náklady mu vznikají vůči všem zaměstnancům, bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o zaměstnance, jenž je osobou se zdravotním postižením, či zaměstnance bez zdravotního postižení.

[34] Je proto nutno přisvědčit stěžovateli, že náklady na pracovní cestu nemohou být náklady na dopravu na pracoviště a z pracoviště, o něž by zaměstnavateli mohl být zvýšen příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

IV. Závěr a náklady řízení

[35] Nejvyšší správní soud shledal, že kasační stížnost je důvodná. Napadený rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 28. 7. 2021, č. j. 29 Ad 8/2018 - 93, proto podle § 110 odst. 1, věty první s. ř. s. zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení. V dalším řízení je krajský soud podle § 110 odst. 4 s. ř. s. vázán právním názorem vysloveným v tomto rozsudku, a bude postupovat v souladu s ním.

[36] Podle § 110 odst. 3 věty první s. ř. s. krajský soud v novém rozhodnutí rozhodne také o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti.

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

V Brně dne 13. října 2022

JUDr. Filip Dienstbier, Ph.D.
předseda senátu