



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Lukáše Pišvejce, soudce Mgr. Alexandra Krysla a soudce Mgr. Aleše Smetanky ve věci

žalobkyně: **LB operation s.r.o.**, IČO 07942117,
sídlem Kyjovská 606, 348 15 Planá,
zastoupená JUDr. Michalem Zsemlesem, advokátem,
sídlem Kardinála Berana 967/8, 301 00 Plzeň,

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**,
sídlem Na Poříčním právu, 376/1, 128 00 Praha,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 9. 2021, č. j. MPSV-2021/125204-422/1,

takto:

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

Odůvodnění:

I.

Vymezení věci

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 30. 9. 2021, doručenou Krajskému soudu v Plzni (dále jen „soud“) téhož dne, domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 9. 2021, č. j. MPSV-2021/125204-422/1 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo podle § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů, zamítnuto odvolání žalobkyně a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – generální ředitelství

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

(dále jen „*prvostupňový orgán*“ nebo „*úřad práce*“) ze dne 17. 6. 2021, č. j. UPCR-2021/38553/5 (dále jen „*prvostupňové rozhodnutí*“). Prvostupňovým rozhodnutím bylo žalobkyni podle § 63 odst. 2 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“), odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání udělené pravomocným rozhodnutím úřadu práce ze dne 7. 6. 2019, č. j. UPCR-2019/42795/5, z důvodu opakovaného nesplnění oznamovací povinnosti podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti za roky 2019 a 2020.

II.

Žaloba

2. Žalobkyně nejprve zopakovala průběh správního řízení a následně zdůraznila, že údaje pro statistické účely za rok 2020 zaslala Úřadu práce již před zahájením správního řízení na základě oznámení ze dne 8. 4. 2021, když žalobkyně tyto údaje odeslala dne 19. 2. 2021 datovou schránkou. Oznamovací povinnost za rok 2020 tedy žalobkyně splnila dávno před zahájením řízení ve věci odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání. Není tedy pravdou, že žalobkyně nesplnila oznamovací povinnost opakovaně.
3. Žalobkyně dále sdělila, že jí je známo odůvodnění důležitosti ohlašovací povinnosti ohledně statistických údajů, domnívá se však, že pozdějším zasláním statistických údajů o 18 dnů neutrpěla státní politika zaměstnanosti a práce s těmito údaji za účelem legislativní regulace zaměstnanosti natolik, aby byl narušen účel předmětného zákonného ustanovení. Navíc se domnívá, že v daném případě nebyla naplněna podmínka opakovaného neplnění oznamovací povinnosti, neboť za rok 2020 žalobkyně oznamovací povinnost splnila.
4. Podle žalobkyně platí i pro předmětné ustanovení § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti o možnosti odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání zásada přiměřenosti, kdy je třeba vykládat právní termín „*opakované nesplnění oznamovací povinnosti*“ s přihlédnutím k jeho smyslu a účelu. Je třeba posoudit, zda lze za takové opakované nesplnění oznamovací povinnosti s následkem nuceného odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání považovat i situaci, kdy fakticky dojde ke splnění oznamovací povinnosti, byť s drobným, několikadenním prodlením. Žalobkyně se domnívá, že takové drobné prodlení není vzhledem k účelu předmětné oznamovací povinnosti tak závažným proviněním a porušením zákona, aby jí bylo odejmuto povolení ke zprostředkování zaměstnání.
5. Vzhledem k výše uvedenému závěrem žalobkyně navrhl, aby soud napadené rozhodnutí zrušil, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a přiznal žalobkyni náhradu nákladů řízení.

III.

Vyjádření žalovaného k žalobě

6. Žalovaný ve svém vyjádření ze dne 9. 11. 2021 uvedl, že žalobkyně byla povinna splnit oznamovací povinnost dle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti za rok 2019 do 31. 1. 2020 a za rok 2020 do 31. 1. 2021. Přehledy o své činnosti žalobkyně předložila za rok 2019 dne 14. 4. 2021 a za rok 2020 dne 19. 2. 2021.
7. Z vyjádření žalobkyně vyplývá, že se tato domnívá, že postačuje, když oznamovací povinnost byla splněna bez ohledu na to, kdy se tomu tak stalo. Takový výklad je však nesprávný, neboť je v rozporu s příslušným ustanovením zákona o zaměstnanosti a také je v rozporu s názorem, který na danou problematiku zaujaly správní soudy. Žalovaný odkázal na judikaturu správních soudů, dle které pro aplikaci § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti stačí, pokud agentura práce alespoň dvakrát řádně a včas nedodá zákonem

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

uložené podklady o své činnosti. Předložení oznámení po 31. lednu nemůže nic měnit na tom, že oznamovací povinnost nebyla splněna. Nelze proto přistoupit na argumentaci žalobkyně, že jelikož svou povinnost nesplnila toliko v řádu dnů, když požadované informace dodala 18 dnů po lhůtě, tudíž není dán důvod pro odejmutí povolení. Dle názoru žalovaného se jedná o účelovou bagatelizaci. Nelze zároveň přehlédnout, že oznámení za rok 2019 bylo předloženo až dne 14. 4. 2021.

8. S odkazem na judikaturu správních soudů žalovaný konstatoval, že bylo povinností správních orgánů povolení ke zprostředkování zaměstnání žalobkyni odejmout. Správní orgán neměl jinou možnost, než postupovat podle § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti, neboť nemá žádný prostor pro správní uvážení.
9. S ohledem na uvedené skutečnosti žalovaný navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl.

IV.

Průběh řízení

10. Soud konstatuje, že žaloba směřující proti napadenému rozhodnutí byla podána včas, neboť zákonná lhůta dvou měsíců byla dodržena, když napadené rozhodnutí bylo žalobkyni doručeno dne 8. 9. 2021 a předmětná žaloba byla soudu doručena dne 30. 9. 2021. Soud dále konstatuje, že žaloba byla podána osobou k tomu oprávněnou (žalobkyně byla adresátem napadeného rozhodnutí), proti žalovanému, který je pasivně legitimován (jako odvolací orgán, který vydal napadené rozhodnutí), po vyčerpání řádných opravných prostředků (proti napadenému rozhodnutí nebylo odvolání přípustné) a obsahuje všechny požadované formální náležitosti. Soud proto mohl přistoupit k věcnému přezkoumání žaloby.
11. O podané žalobě soud rozhodoval bez nařízení jednání ve smyslu § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), neboť s tímto postupem žalobkyně vyslovila souhlas ve vyjádření ze dne 5. 10. 2021, č. l. 22, a žalovaný v soudem stanovené lhůtě soudu nesdělil, že požaduje, aby ve věci bylo nařízeno jednání.

V.

Posouzení věci soudem

12. V souladu s § 75 odst. 1 a 2 s. ř. s. soud vycházel při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlídnout z úřední povinnosti (srov. § 76 s. ř. s.), přičemž žádné takové vady neshledal.
13. Poté, co soud v projednávané věci přezkoumal napadené rozhodnutí a předmětný správní spis, dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná**.
14. Vzhledem k tomu, že správní spis poskytoval dostatečný podklad pro posouzení žalobních námitek a pro rozhodnutí v předmětné věci, soud neprováděl žádné dokazování. Žalobkyní společně se žalobou předložené přehledy o činnosti agentury práce za roky 2019 a 2020 soud neprováděl pro jejich nadbytečnost, neboť skutečnost, že tyto přehledy byly prvostupňovému orgánu předloženy, stejně jako skutečnost, kdy se tak stalo, nebyly sporné a navíc vyplynuly ze správního spisu. Jiné listiny, s výjimkou napadeného rozhodnutí a plné moci, žalobkyně soudu nedoložila, stejně jako neučinila žádné další

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

důkazní návrhy. Soud rekapituluje podstatný obsah předloženého správního spisu následovně.

15. Žalobkyni bylo rozhodnutím úřadu práce ze dne 7. 6. 2019, č. j. UPCR-2019/42795/5 (dále též jen „*předmětné povolení*“), uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, pro všechny druhy prací ve všech oborech, ve formách zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a) a c) zákona o zaměstnanosti [v době udělení povolení pod firmou Sunny workers s.r.o. – pozn. soudu]. Žalobkyně byla v bodě 4 povolení informována, že „*Agentura práce je povinna vést evidenci v rozsahu uvedeném v ust. § 59 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a do 31. ledna běžného roku sdělovat písemně úřadu práce údaje za předchozí kalendářní rok v rozsahu uvedeném v ust. § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Při opakovaném nesplnění oznamovací povinnosti úřad práce podle ust. § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme.*“ Žalobkyně předložila úřadu práce přehledy své činnosti za rok 2020 až dne 19. 2. 2021 a za rok 2019 dokonce až dne 14. 4. 2021.
16. Dne 12. 4. 2021 bylo se žalobkyní zahájeno správní řízení ve věci odejmutí předmětného povolení. Žalobkyně ve svém vyjádření ze dne 13. 4. 2021 sdělila, že je skutečností, že opomněla zaslat úřadu práce údaje za rok 2019, a to z důvodu opomenutí jednatele, který v té době řešil vážné onemocnění člena rodiny, pro které se zdržoval mimo území ČR. Za toto opomenutí se jednatel omluvil a bezodkladně jej napravil tím, že přehledy své činnosti za rok 2019 předložil. Žalobkyně dále uvedla, že údaje za rok 2020 byly poskytnuty úřadu práce již před zahájením správního řízení, a to dne 19. 2. 2021. I za toto prodlení se jednatel omluvil a žádal o prominutí prodlení trvající 18 dnů, k němuž došlo v důsledku omezení činnosti příslušných pracovníků z důvodu karanténních opatření a složitosti při sběru statistických dat. Žalobkyně požádala o zastavení řízení.
17. Dne 17. 6. 2021 vydal prvostupňový orgán výše specifikované prvostupňové rozhodnutí, kterým žalobkyni odejmul povolení ke zprostředkování zaměstnání. Proti prvostupňovému rozhodnutí žalobkyně podala dne 28. 6. 2021 včasné odvolání, ve kterém uvedla, že v rámci správního řízení nepopřela, že nesdělila úřadu práce ve stanoveném termínu údaje pro statistické účely za rok 2019 a 2020, ale sdělila omluvu s odůvodněním, z jakých důvodů došlo k jejich zaslání dodatečně. Žalobkyně nesouhlasila s posouzením zákonné podmínky opakovanosti porušení oznamovací povinnosti a dále namítala porušení zásady přiměřenosti, rovněž namítala, že odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání, jakožto nejpřísnější sankce za předmětné formální pochybení, je nepřiměřeným trestem. Žalovaný se ztotožnil s postupem prvostupňového orgánu a napadeným rozhodnutím odvolání žalobkyně zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Dospěl k závěru, že žalobkyně naplnila důvod dle § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně byla o povinnosti dle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti řádně poučena, jak vyplývá z rozhodnutí o udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání, a této povinnosti nedostála.
18. V projednávané věci je předmětem sporu právní otázka, zda správní orgány postupovaly zákonným způsobem, když žalobkyni odejmuly předmětné povolení, a to s odkazem na § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně ve své podstatě uplatnila námitku nezákonnosti napadeného rozhodnutí, když zejména namítala (i) nenaplnění podmínky opakovaného nesplnění oznamovací povinnosti a poté (ii) nerespektování zásady přiměřenosti ze strany správních orgánů.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

19. Soud ve svém posouzení žalobních námitek vyšel zejména z následující relevantní právní úpravy a soudní judikatury.
20. Podle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *agentury práce pro statistické účely sdělují do 31. ledna běžného roku generálnímu ředitelství Úřadu práce zejména tyto údaje za předchozí kalendářní rok a) počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. a), b) počet jimi umístěných fyzických osob, z toho počet uchazečů o zaměstnání umístěných na základě dohody s Úřadem práce podle § 119a, c) počet jejich zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, přičemž se uvede zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.*
21. Podle § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti *generální ředitelství Úřadu práce rozhodnutím povolení ke zprostředkování zaměstnání odejme, jestliže právnická osoba nebo fyzická osoba opakovaně nesplní oznamovací povinnost uloženou v § 59.*
22. Výkladem právě uvedené relevantní právní úpravy se opakovaně zabývala judikatura Nejvyššího správního soudu. Soud neshledal žádného důvodu se v projednávané věci od dané judikatury jakkoli odchylovat, neboť tato je v dané otázce konstantní a jednoznačná.
23. Soud předně odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 7. 2021, č. j. 5 Ads 175/2020 – 33, v němž mimo jiné byla shrnuta povaha zprostředkování zaměstnání a povinností s tím spojených, stejně jako význam dodržování informační (oznamovací) povinnosti dle § 59 zákona o zaměstnanosti, a to následovně: „[...] zprostředkování zaměstnání je primárně úkolem státu a jeho orgánů; nejedná se o oprávnění spojované s každodenním životem běžného člověka. U úzké skupiny subjektů poskytujících specifickou službu lze zajisté požadovat vyšší schopnost dodržovat v dané oblasti zákonem stanovená pravidla, byť třeba administrativního rázu, než v běžné populaci, a je tím pádem nasnadě, že i následky nedodržování povinností mohou být závažnější, ať už mají sankční, či preventivní povahu. Jinými slovy, o nepřiměřené tvrdosti by bylo možno hovořit, pokud by měla být zakázána každodenní činnost běžného člověka pro opomenutí administrativní povinnosti; naopak nelze o nepřiměřené tvrdosti hovořit, pokud takový následek stíhá agenturu práce jakožto subjekt doplňující složitou a poměrně sofistikovanou funkci státu na poli zaměstnanosti. To platí tím spíše, že byla stěžovatelka na informační povinnost, jakož i důsledky spojené s jejím nesplněním, upozorněna v rozhodnutí o povolení ke zprostředkování zaměstnání [...]. Stěžovatelka navíc význam informační povinnosti nemístně bagatelizuje. Jak již byla opakovaně upozorňována, úprava zákona o zaměstnanosti vychází z čl. 13 odst. 3 písm. a) Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 181 o soukromých agenturách práce (č. 38/2003 Sb. m. s.). Podle tohoto ustanovení „[s]oukromé agentury práce budou v časových úsecích stanovených kompetentním orgánem poskytovat tomuto orgánu informace, které si vyžádá, s náležitým ohledem na důvěrnou povahu těchto informací: a) aby umožnily kompetentnímu orgánu získat přehled o struktuře a činnosti soukromých agentur práce v souladu s národními podmínkami a praxí; b) pro účely statistiky“. Smluvní státy tedy považovaly za nutné tuto povinnost dokonce upravit i na mezinárodní úrovni, což rovněž svědčí o důležitosti tohoto nástroje.“
24. Podstatnou otázkou je v posuzované věci rovněž povaha opatření spočívajícího v odebrání povolení ke zprostředkování zaměstnání. Právě touto otázkou se podrobně zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 30. 6. 2016, č. j. 10 Ads 38/2016 – 41, přičemž

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

dospěl k závěru, že se nejedná o trest ani o trestní obvinění ve smyslu čl. 6 odst. 1 Evropské úmluvy o ochraně lidských práv. Nejvyšší správní soud se ztotožnil s výkladem žalovaného správního orgánu i krajského soudu, že „v případě odejmutí povolení podle § 63 odst. 2 zákona o zaměstnanosti nejde o uložení sankce, nýbrž o specifické dohledové opatření žalovaného preventivní povahy, které je přímým důsledkem opakovaného [viz formulace § 63 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti] porušení zákonné povinnosti. Správní orgány zde vůbec nemají možnost aplikovat správní uvážení.“ Tento názor byl poté následován v rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 8. 2018, č. j. 8 Ads 207/2017 – 58 a ze dne 19. 12. 2019, č. j. 9 Ads 439/2018 – 32 a rovněž v již citovaném rozsudku ze dne 1. 7. 2021, č. j. 5 Ads 175/2020 – 33. V posledně jmenovaném rozsudku Nejvyšší správní soud rovněž konstatoval, že „[...] setrvává na názoru, že použití § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti je svou povahou preventivním opatřením, nikoliv trestem za spáchaný přestupek, čemuž odpovídá i systematika tohoto zákona – přestupky upravuje v § 139 a násl., kdežto § 63 upravuje pouze situace, kdy dochází k zániku (resp. odejmutí) povolení ke zprostředkování zaměstnání. Stěžovatelčiny argumenty, které předpokládají, že se jedná o správní trestání, je tak nutno označit za liché. Námitka nepřiměřenosti opatření jako trestu, resp. likvidačního charakteru odejmutí povolení není v nyní souzené věci opodstatněná (srov. výše citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 9 Ads 439/2018 - 32, bod [13]).“

25. Soud se proto v nyní projednávané věci ztotožnil se závěry správních orgánů, že odejmutí oprávnění není trestem, ačkoli se to tak žalobkyni může jevit, neboť na její činnost má takové rozhodnutí prvostupňového orgánu bezpochyby negativní dopad. V posuzované věci se tedy v případě prvostupňového rozhodnutí jedná o preventivní opatření, jehož cílem není potrestat žalobkyni (jakožto agenturu práce) za nesplnění povinnosti, ale pouze zajistit, aby v oblasti zaměstnanosti působily vedle správních orgánů pouze ty soukromé osoby, které plní svou informační povinnost a umožňují tak efektivní monitorování jejich činnosti potřebné k vyhodnocování potřebnosti případných opatření na trhu práce.
26. Bylo-li ze strany žalobkyně namítáno, že v jejím případě nedošlo k naplnění podmínky opakovaného nesplnění oznamovací povinnosti, soud uvádí, že i v této otázce bylo možné vyjít z judikatury Nejvyššího správního soudu. Nejvyšší správní soud dovodil, že *pro aplikaci § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti postačí, pokud agentura práce alespoň dvakrát řádně a včas nedodá zákonem uložené podklady o své činnosti; na tom nemůže nic změnit ani dodatečné splnění oznamovací povinnosti agenturou práce* (srov. již citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 1. 7. 2021, č. j. 5 Ads 175/2020 – 33). Za daných okolností posuzovaného případu není rozhodující, jaké důvody žalobkyni k pozdnímu předložení údajů dle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti vedly, ani o kolik dní se s jejich předložením zpozdila, resp. že s odstupem času svou oznamovací povinnost dodatečně splnila. Podstatné je to, že potřebné údaje nebyly předloženy řádně a včas v minimálně dvou případech, což v projednávané věci nepochybně nastalo. Námitce žalobkyně o nesprávném posouzení zákonné podmínky opakovanosti tak nelze přisvědčit.
27. Nedůvodnou soud shledal také námitku žalobkyně o nepřiměřenosti odejmutí předmětného povolení ke zprostředkování zaměstnání z hlediska účelu oznamovací povinnosti. Soud v dané souvislosti poukazuje, nad rámec již výše citované judikatury Nejvyššího správního soudu, na následující závěr Nejvyššího správního soudu vyslovený v již odkazovaném rozsudku ze dne 19. 12. 2019, č. j. 9 Ads 439/2018 – 32: „Vzhledem k uvedenému závěru o nesankčním charakteru odejmutí povolení nelze na ustanovení podle § 63 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti aplikovat ani přiměřené použití pravidel a principů

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

trestního práva. Stěžovatelčina argumentace zásadami trestního práva a správního trestání, poukázání na nepřiměřenost opatření, resp. likvidační charakter odejmutí povolení, tak není v souzené věci opodstatněná. Stěžovatelka nebyla potrestána za správní delikt, ale byl jí uložen specifický nápravný prostředek (dohledové opatření) spočívající v odejmutí jejího oprávnění ke zprostředkování zaměstnání.“ Je tedy zřejmé, že posouzení přiměřenosti dopadů v případě přijetí dohledového opatření není vzhledem k jeho nesankčnímu charakteru namístě. Při jeho přijetí totiž nejsou správní orgány vázány zásadami, které se uplatňují při ukládání sankcí. Soud se ztotožňuje s názorem žalovaného, že odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání je při splnění podmínek dle § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti obligatorní, když zákonná úprava neumožňuje správnímu orgánu aplikovat správní uvážení.

28. Navíc v projednávané věci nelze podle názoru soudu hovořit o drobném pochybení, jak namítá žalobkyně. Je třeba si uvědomit, že žalobkyně získala předmětné povolení ke zprostředkování zaměstnání v roce 2019, přičemž svou oznamovací povinnost nesplnila v obou po sobě následujících letech své činnosti, a to přesto, že tato povinnost byla jasně a srozumitelně uvedena mezi podmínkami povolení, včetně upozornění na důsledky porušení této oznamovací povinnosti. Oznamovací povinnost za rok 2019 pak žalobkyně splnila až v dubnu 2021 (tedy s odstupem více jak 14 měsíců), a to až poté, co s ní bylo zahájeno správní řízení o odejmutí předmětného povolení.
29. S ohledem na vše shora uvedené se soud ztotožnil se správními orgány v tom, že žalobkyně opakovaně nesplnila svou zákonnou oznamovací povinnost dle § 59 odst. 2 zákona o zaměstnanosti za kalendářní roky 2019 a 2020 řádně a včas, přestože o této své povinnosti byla výslovně poučena v předmětném povolení. Tímto opakovaným porušením oznamovací povinnosti žalobkyně došlo k naplnění důvodu pro odejmutí předmětného povolení dle § 63 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti, a proto prvostupňový orgán nepochybil, když žalobkyni povolení ke zprostředkování zaměstnání odejmul. Správní orgány tedy postupovaly zcela v souladu se zákonem. Soud též v projednávané věci neshledal v postupu správních orgánů žádné závažné pochybení, které by mělo za následek nezákonnost napadeného, resp. prvostupňového rozhodnutí.

VI.

Rozhodnutí soudu

30. Soud neshledal žádný z žalobkyní uvedených žalobních bodů důvodným, a proto žalobu podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

VII.

Náklady řízení

31. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s. by měl právo na náhradu nákladů řízení žalovaný, když měl ve věci plný úspěch. Žalovanému nicméně žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly, a proto mu soud právo na náhradu nákladů řízení nepřiznal.

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.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

Plzeň 12. října 2022

Mgr. Lukáš Pišvejc v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.