



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Jaroslavy Skoumalové a soudců Mgr. Petra Sedláka, Ph.D. a JUDr. Václava Štencla, MA ve věci

žalobce: O. V., IČO X
sídlem X
zastoupen JUDr. Adamem Valíčkem, MBA, advokátem
sídlem nám. Svobody 87/18, 602 00 Brno

proti
žalovanému: Státní úřad inspekce práce
sídlem Kolářská 451/13, 746 01 Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 10. 2020, č. j. 6173/1.30/20-3,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobce **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalobou doručenou Krajskému soudu v Brně dne 18. 12. 2020 se žalobce domáhá zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 10. 2020, č. j. 6173/1.30/20-3 (dále jen „napadené rozhodnutí“), a rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně (dále jen „správní orgán prvního stupně“) ze dne 22. 6. 2020, č. j. 36785/9.30/19-12 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“). Správní orgán prvního stupně v prvostupňovém rozhodnutí uznal žalobce vinným ze spáchání:
 1. přestupku dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) jehož se měl dopustit tím, že na pracovišti výrobního závodu společnosti LINDEN s.r.o. na adrese Žižkova 750/40, 693 01 Hustopeče (dále jako „pracoviště“), umožnil výkon závislé práce spočívající v kontrolních, třídících a pomocných pracích tam uvedeným fyzickým osobám mimo pracovněprávní vztah, čímž porušil § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákoník práce“)
 2. přestupku dle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, jehož se měl dopustit tím, že jako zaměstnavatel neměl v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, konkrétně dne 22. 1. 2019 v místě pracoviště neměl kopii dokladu dohody o provedení práce ze dne 21. 1. 2019 osoby E. H., nar. X, čímž porušil § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti
 3. přestupku dle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti, jehož se měl dopustit tím, že zastřeně zprostředkovával zaměstnání dle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, když v období od 1. 1. 2018 do 22. 1. 2019 pronajmul pracovní sílu v podobě tam uvedených pracovníků, resp. tyto pracovníky dočasně přidělil k výkonu práce spočívající v kontrolních, třídících, popř. balících pracích, ke společnosti LINDEN s.r.o., na pracovišti bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, čímž porušil § 14 odst. 3 písm. b) v návaznosti na § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a tím nedodržel podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti
 4. správního deliktu (ve vazbě na § 112 odst. 1 zákona o odpovědnosti za přestupky) dle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, jehož se měl dopustit tím, že porušil povinnost při vzniku dohod o provedení práce a dohod o pracovní činnosti, když tam uvedeným zaměstnancům umožnil na základě dvou základních pracovněprávních vztahů současně výkon práce: třídící, popřípadě výrobní práce, tedy práce, které jsou stejně druhově vymezeny, čímž porušil § 34b odst. 2 zákoníku práce.
2. Druhým výrokem prvostupňového rozhodnutí byla žalobci uložena pokuta ve výši 350 000 Kč a třetím výrokem uložena povinnost uhradit paušální náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč.
3. Žalovaný prvostupňové rozhodnutí částečně změnil, a to tak, že ve výroku I. bodu 3. nahradil slova „J. S., nar. X“ slovy „J. S., nar. X“. Ve zbytku prvostupňové rozhodnutí potvrdil.

II. Obsah žaloby

4. V první části žaloby žalobce brojil proti přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Podle jeho názoru protokol o kontrole neobsahoval uvedení podkladů, ze kterých kontrolní zjištění vycházela. Podklady musí být uvedeny přímo u odůvodnění, aby bylo zřejmé, z čeho správní orgán dané zjištění vyvodil. Není možné uzavřít, že je odkaz na veškeré dokumenty ve spise. Z poskytnutí součinnosti, na němž se zakládají obě

správním rozhodnutí, je zcela zřejmé, že kontrolní orgán nevedl výslech za účelem zjištění, zda byly naplněny definiční znaky závislé práce, a proto nedostatečně zjistil skutkový stav. Aby mohl kontrolní orgán uzavřít, že byly naplněny znaky závislé práce, měl úplně zjistit skutkový stav, a především kumulativní naplnění všech znaků závislé práce.

5. Žalobce je přesvědčen, že nebyly naplněny definiční znaky závislé práce, především základní znak, a to vztah nadřízenosti a podřízenosti. Zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Je zcela samozřejmé, že pokud je generální objednatel přítomen sám, nebo jsou zde jeho zaměstnanci, pak je zcela zřejmé, že tyto osoby mohou dohlížet na provádění díla. Jak bylo kontrolujícímu orgánu opakovaně sděleno, práce spočívající v provedení kontroly výrobků vyráběných u objednatele obchodní společnosti LINDEN s.r.o. jsou prováděny na základě obchodního vztahu. Žalobce předložil kontrolujícímu orgánu smlouvu, která byla uzavřena mezi žalobcem a objednatelem, na základě této žalobce vysílal své zaměstnance k plnění sjednané práce pro objednatele. Ten je však nevzal v potaz. Příložením nulové důkazní váhy důkazům, které svědčí ve prospěch žalobce a objasňují skutečný stav, pak mohou být porušením zásady vyšetřovací a zásady materiální pravdy. Objednatel přitom prostřednictvím svých zaměstnanců, konkrétně paní L., prováděl kontrolu provádění díla, jak mu umožňuje § 2593 občanského zákoníku. Kontrolu provádění díla by však neměl kontrolující orgán zaměňovat s pojmem nelegální zaměstnávání.
6. Na závěr první části žaloby se žalobce vyjádřil také k nutnosti výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele. Některé osoby vyslechnuté během kontroly uvedly, že jim práci zadává žalobce, některé naopak, že jim práci zadává mistr od objednatele. V tomto případě musí inspektorát práce, jak vyplývá z výše uvedeného rozhodnutí Nejvyššího správního soudu či pokynu MPSV důsledně rozlišovat, kdy jde o pokyny zaměstnavatele, a kdy jde o legální subdodávku.
7. V druhé části žaloby žalobce brojil proti přestupku podle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Z dohody o provedení práce plyne, že byla uzavřena den před výkonem práce. Pokud by u provádění kontroly byl přítomen přímo žalobce sám, byla by dohoda předložena, neboť ji žalobce měl u sebe z důvodu podpisu. Bezprostřední doručení dohody kontrolujícímu subjektu není vyloučeno, což plyne i z Metodiky Státního úřadu inspekce práce. Zákon nestanoví povinnost mít pracovněprávní dokumenty ihned v okamžiku zahájení kontroly na pracovišti a úmyslem zákonodárce bylo zajistit prokázání pracovněprávního vztahu v době kontroly, nikoli ihned po zahájení kontroly. Podle současné právní úpravy tuzemské a unijní lze nepochybně uzavřít, že pracovněprávní dokumentace, tedy právě dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (DPP a DPČ), jsou významným nosičem osobních údajů zaměstnanců, kdy je obecně zastáván názor, že společně se mzdovými výměry a výplatními listky by měl zaměstnavatel dbát na vysoké zabezpečení před případným zneužitím. Vzhledem k tomu, že práce byla vykonávána pro obchodního partnera, vyhodnotil žalobce, že nad vnitrostátní právní úpravou stanovenou ustanovením § 136 zákona o zaměstnanosti převládá právní úprava unijní, která stanoví povinnost zabezpečení ochrany osobních údajů. Žalobce má veškeré pracovněprávní dokumenty uzamčeny v uzamykatelných kancelářích, řádně zabezpečeny.
8. V třetí části žaloby žalobce brojil proti přestupku podle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti. Žalobce předložil správnímu orgánu smlouvu, která byla uzavřena mezi žalobcem a objednatelem – společností LINDEN s.r.o. Na základě této smlouvy žalobce vysílal své zaměstnance k plnění sjednané práce pro objednatele. Je zcela zřejmé, že při

uzavření smlouvy podle občanského zákoníku mezi dvěma podnikateli je předmět plnění vykonáván fyzickými osobami, lhotejno k místu, kde je práce vykonávána. Správní orgán v kontrolním zjištění na str. 12 uvádí, že pracovní úkoly jsou zaměstnancům žalobce přidělovány mistry objednatele, pracovní doba je rozvržena podle potřeb objednatele a objemu zpracovávané zakázky. Tento závěr je v rozporu s provedenými výpověďmi. Rovněž je nutno zdůraznit, že pro odlišení zaměstnanců objednatele a žalobce měli zaměstnanci žalobce rozlišovací vesty a rovněž prováděli i jinou práci. Správní orgán navíc nerozlišuje mezi zastřeným agenturním zaměstnáváním a legální subdodávkou, tedy outsourcingem. Pokud si podnik zajistí pro část plnění svých běžných úkolů dodavatele, který práci převezme a při jejím provádění vystupuje svým jménem (všichni zaměstnanci potvrdili existenci pracovněprávního vztahu k žalobci, vyplácení provádí žalobce apod.), pak není takovýto způsob prací nelegální.

9. Ve čtvrté části žaloby žalobce ke správnímu deliktu dle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce uvedl, že se jej dopustil mylně a ihned po zjištění pochybení jej napravil.
10. V páté části žaloby žalobce poukazuje na nepoužitelnost důkazních prostředků. Protokol o kontrole nelze použít, protože obsahuje řadu vad a nedostatků. V kontrolních zjištěních není uvedeno, na základě jakých konkrétních podkladů založil správní orgán svůj závěr, a zejména není uvedeno, na základě jakého zjištění byl přijat závěr, že žalobce se dopouští umožnění výkonu nelegální práce a zastřeného agenturního zaměstnání. Z protokolu o kontrole také není zřejmé, co konkrétně měl žalobce porušit, neboť uvedená ustanovení zákona o zaměstnanosti zakotvují zákonné definice, které není možné porušit. Absentuje také uvedení důvodu přizvání přizvané osoby, který vyžaduje § 12 odst. 1 písm. c) kontrolního řádu. Paní Š. nebyla oprávněna za žalobce vystupovat, což žalobce dokládá citací z odborné literatury. Nebyly tak splněny podmínky pro provedení kontroly podle § 7 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce.
11. V šesté části žaloby žalobce uzavřel, že veškeré povinnosti byly dodrženy a žalobce postupoval zcela v souladu s příslušnými právními předpisy. Napadené rozhodnutí se vůbec nezabývá rozlišováním legálních subdodávek od pronajímání pracovní síly. Navíc se kontrolní i odvolací orgány vůbec nezabývaly znaky závislé práce, které musí být splněny kumulativně, a neúplně tak zjistily skutkový stav bez náležitého dokazování. Správní orgán prvního stupně i odvolací orgán zcela opomíjí jejich povinností ve smyslu ustanovení § 50 odst. 3 správního řádu.

III. Vyjádření žalovaného a replika žalobce

12. K podané žalobě se žalovaný vyjádřil podáním doručeným krajskému soudu dne 29. 1. 2021. V první řadě odkázal na prvostupňové a napadené rozhodnutí. Dále uvedl, že rozhodl na základě skutkového stavu, který byl dostatečně zjištěn tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti a dodrženy všechny zásady, které se na přestupkové řízení vztahují. V řízení byl zjišťován reálný průběh spolupráce žalobce a společnosti LINDEN, charakter práce fyzických osob, naplnění jednotlivých pojmových znaků závislé práce a formální i materiální stránkou přestupku. Na závěr shrnul, že obě rozhodnutí byla vydána v souladu se zákonem a jsou plně přezkoumatelná a správná.
13. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce replikou doručenou krajskému soudu dne 8. 4. 2021. Žalobce má za to, že kontrolní orgány řádně nevypořádaly základní námitky žalobce, především s námitkou neprokázání znaků závislé práce a argumentací žalobce

k agenturnímu zaměstnávání, a nevzali v potaz Metodiku státního úřadu inspekce práce a kolizi s unijní úpravou. Dále dle žalobce správní orgány nenaplnily svou povinnost podle § 50 odst. 3 správního řádu.

IV. Posouzení věci krajským soudem

14. Krajský soud na základě včas podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2, věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s. ř. s.“), jakož i řízení předcházející jeho vydání. Při přezkoumání rozhodnutí vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správních orgánů (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Ve věci rozhodl po ústním jednání, na kterém účastníci setrvali na svých návrzích.
15. Žalobce na několika místech poukazuje na možnou nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí. Krajský soud se těmito námitkami zabýval na prvním místě, neboť se jedná o takovou vadu, kterou se musí zabývat z úřední povinnosti a která by z povahy bránila věcnému přezkumu.
16. Žalobce vytýká správním orgánům, že se vůbec nezabývaly znaky závislé práce. Napadené rozhodnutí se podle něj nezabývá rozlišením mezi legálními subdodávkami a pronajímáním pracovní síly. A v replice k tomu zopakoval, že nebyla vypořádána jeho námitka neprokázání znaků závislé práce a argumentace k agenturnímu zaměstnávání.
17. S uvedenými námitkami se však krajský soud nemůže ztotožnit. Správní orgán prvního stupně se naplněním znaků závislé práce zabýval podrobně na s. 16-17 prvostupňového rozhodnutí. Rozlišením pronájmu pracovní síly od legálních subdodávek se zabýval v rámci zprostředkování zaměstnání na s. 20-24 prvostupňového rozhodnutí, kde se zabýval odlišením agenturního zaměstnávání, poskytováním služeb a zhotovením díla. Žalovaný závěry správního orgánu prvního stupně potvrdil v napadeném rozhodnutí a přezkoumatelně se vypořádal s odvolacími námitkami žalobce. Skutečnost, že na některých místech neopakoval závěry správního orgánu prvního stupně a na tyto pouze odkázal, nezpůsobuje nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí. Na rozhodnutí správních orgánů obou stupňů je totiž v rámci soudního přezkumu pohlíženo jako na jeden celek (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 12. 2011, č. j. 5 As 63/2011-92). Z toho mimo jiné plyne, že druhostupňový orgán nemusí slepě opakovat argumentaci správního orgánu prvního stupně, jestliže se s ní ztotožní.
18. Krajský soud tak přistoupil k přezkumu napadeného rozhodnutí v rámci žalobních námitek, přičemž se nejdříve zabýval námitkou nepoužitelnosti důkazních prostředků a poté námitkami ve vztahu k jednotlivým správním deliktům.

I. Nepoužitelnost důkazních prostředků

19. Podle žalobce je protokol o kontrole nepřezkoumatelný, neboť neuvádí, na základě jakých konkrétních podkladů správní orgán založil svůj závěr a na základě jakého zjištění byl přijat závěr, že žalobce se dopouští umožnění výkonu nelegální práce a zastřené agenturního zaměstnání. Podklady musí být uvedeny přímo u odůvodnění. Dále protokol o kontrole podle názoru žalobce neuvádí, jaká konkrétní ustanovení měl porušit a neuvádí ani důvod přizvání přizvané osoby, jak vyžaduje § 12 odst. 1 písm. c) kontrolního řádu.
20. Dne 22. 1. 2019 byla u žalobce provedena kontrola, jejímž předmětem bylo dodržování pracovněprávních předpisů. Na závěr kontroly byl vyhotoven protokol o kontrole ze dne

27. 9. 2019, č. j. 2614/9.71/19-9, který byl následně proveden ve správním řízení jako důkaz (viz protokol o provedení důkazů ze dne 17. 12. 2019, č. j. 36785/9.30/19-4).

21. Náležitosti protokolu o kontrole upravuje zákon č. 255/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), ve znění novely č. 183/2017 Sb.
22. Podle § 12 odst. 1 písm. h) kontrolního řádu protokol o kontrole obsahuje kontrolní zjištění, obsahující zjištěný stav věci s uvedením nedostatků a označení právních předpisů, které byly porušeny, včetně uvedení podkladů, ze kterých tato kontrolní zjištění vycházejí. Kontrolní zjištění tvoří nejdůležitější část protokolu o kontrole. Jejím cílem je *„popis skutečného stavu věci zjištěného kontrolními pracovníky s vyjádřením jejich názoru na kvalifikaci zjištěného jednání kontrolované osoby ve vztahu k relevantním právním předpisům. Smyslem této povinné (a očekávané) náležitosti protokolu o kontrole tak není pouze pojmenovat, co bylo zjištěno, ale čeho se tím kontrolovaná osoba dopustila a z jakých důkazů při této úvaze kontrolující vycházeli“* (viz JEMELKA, L. a kol. *Zákon o kontrole. Komentář*. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2021).
23. V protokolu o kontrole je na s. 13 seznam dokladů a písemností, o které se kontrolní zjištění opírá, přičemž v následné části nazvané jako kontrolní zjištění jsou u jednotlivých pochybení jmenované konkrétní podklady, na které je odkázáno číslem, pod kterým jsou založeny do kontrolního spisu.
24. U jednotlivých kontrolních zjištění jsou vždy kromě podkladů uvedeny závěry, které z nich vyplývají a ustanovení daného právního předpisu, které bylo porušeno, a to včetně nelegální práce (bod 1. - 3. kontrolních zjištění) a zastřené agenturního zaměstnání (bod 5. kontrolních zjištění).
25. K žalobcem namítanému nesprávnému odkazu u agenturního zaměstnávání na § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti a § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, krajský soud dodává následující.
26. Ustanovení § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti stanovuje, kdo může zprostředkovávat zaměstnání, pod tímto písmenem konkrétně právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání („agentury práce“). Podle § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *„[p]ovolení ke zprostředkování zaměstnání vydává generální ředitelství Úřadu práce na základě žádosti právnické nebo fyzické osoby.“*
27. Právě § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti vyhrazuje zprostředkovatelskou činnost v podobě agenturního zaměstnávání pouze agenturám práce. Je tedy logické, že kontrolní a následně také správní orgány shledaly porušení právě tohoto ustanovení, neboť žalobce zprostředkoval zaměstnání, aniž by k tomu byl oprávněn. Co se týče § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, toto je dle názoru krajského soudu nutno vnímat v souvislosti s již zmíněným § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti v tom smyslu, že je žalobci vytýkáno nedodržení podmínek pro zprostředkování, přičemž citovanými ustanoveními je upřesňováno, jaké konkrétní podmínky žalobce nedodržel, tedy že nedisponoval povolením ke zprostředkování, které na žádost vydává generální ředitelství Úřadu práce. Uvedení citovaných ustanovení tedy krajský soud považuje za příléhající a nemá za to, že by způsobovalo nepřezkoumatelnost.
28. Podle § 12 odst. 1 písm. c) kontrolního řádu protokol o kontrole obsahuje označení prizvané osoby, včetně důvodu jejího prizvání. Toto ustanovení úzce souvisí s institutem

zakotveným v § 6 kontrolního řádu, a sice přizvání osoby. Kontrolní orgán může k účasti na kontrole v zájmu dosažení jejího účelu přizvat fyzickou osobu (§ 6 odst. 1 kontrolního řádu). Účelem kontroly je ve smyslu § 2 zjištění plnění povinností kontrolované osoby, které jí vyplývají z jiných právních předpisů nebo které jí byly uloženy na základě těchto předpisů. Bude se tedy jednat o takové osoby, které mohou přispět svými znalostmi, odborností či zkušenostmi účelu kontroly.

29. Kontrolní orgán tento institut v nyní projednávaném případě nevyužil, žádnou fyzickou osobu ke kontrole nepřizval, a proto ani nebylo možné, aby v protokolu o kontrole takovou osobu označil. Dle protokolu o kontrole se za kontrolovanou osobu provedení kontroly zúčastnila G. Š., zaměstnankyně žalobce. Dle pracovní smlouvy založené ve spise tato zaměstnankyně u žalobce vykonává pozici inspektora kvality od 16. 10. 2017.
30. Sám žalobce cituje odbornou literaturu, ze které vyplývá, že kontrolní orgán může provést kontrolu, je-li při jejím zahájení přítomen zaměstnanec kontrolované osoby. Shodný text ostatně zakotvuje § 7 odst. 1 písm. a) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění účinném do 31. 12. 2020 (dále jen „zákon o inspekci práce“), který stanovuje, že inspektor je oprávněn vykonávat kontrolu, je-li při jejím zahájení přítomen *„člen statutárního orgánu kontrolované osoby, zástupce kontrolované osoby, zaměstnanec kontrolované osoby, spolupracující rodinný příslušník nebo jiná fyzická osoba, která vykonává nebo zabezpečuje činnost, která je předmětem činnosti kontrolované osoby; na místech, na kterých by mohlo dojít k bezprostřednímu ohrožení života nebo zdraví inspektora, může být kontrola vykonána jen za doprovodu fyzické osoby pověřené k tomu kontrolovanou osobou“*.
31. Těmto požadavkům kontrolní orgán dostal, neboť na místě zahájil kontrolu předložením průkazu a kontroly se zúčastnila výše jmenovaná zaměstnankyně žalobce, kterou kontrolní orgán uvedl v protokolu o kontrole.
32. Námitky žalobce proti obsahu protokolu o kontrole a jeho použití jako důkazu tak krajský soud shledává nedůvodnými.

II. Přestupek podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti

33. Žalobce namítá, že nebyly naplněny definiční znaky závislé práce, především vztah podřízenosti a nadřízenosti a nutnost výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
34. Výrokem jedna prvostupňového rozhodnutí byl žalobce uznán vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, jehož se měl dopustit tím, že na pracovišti umožnil výkon závislé práce spočívající v kontrolních, třídících a pomocných pracích fyzickým osobám N. Č., M. S. a E. H. mimo pracovněprávní vztah, čímž porušil § 3 zákoníku práce.
35. Podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2. Nelegální prací se podle § 5 písm. e) bodu 1. zákona o zaměstnanosti rozumí *„závislá práce vykonávaná fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“*.
36. Podle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními právními předpisy. Základním pracovněprávním vztahem se přitom myslí pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

37. Závislá práce je § 2 odst. 1 zákoníku práce definovaná jako „práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“. Podle odst. 2 stejného ustanovení musí být „vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“. Znaky závislé práce se zabýval Nejvyšší správní soud a ve svém rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, především uzavřel, že „[s]polečným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 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). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce [§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků - zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.“ Dále vyslovil, že „[o]dměna sice nepředstavuje samostatný definiční znak závislé, resp. nelegální práce, 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.“ Z toho vyplývá, že ačkoli odměna není pojmovým znakem závislé práce, jedná se o významné vodítko pro posouzení, zda se o závislou práci jedná, neboť značí vztah nadřízenosti a podřízenosti, který již definičním znakem závislé práce je. Vztah podřízenosti zaměstnance přitom představuje subjektivní kategorii. Rozhodné proto bude zejména to, zda se zaměstnanec sám vnímá jako podřízený určitého zaměstnavatele. Relevantním hlediskem je pak také to, zda se osoba jeví jako zaměstnanec z pohledu třetích osob (viz také rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 10. 2015, č. j. 5 Ads 92/2015-24).
38. Za závislou práci se podle § 307a zákoníku práce považují také případy, kdy zaměstnavatel v postavení agentury práce dočasně přiděluje svého zaměstnance k výkonu práce k jinému zaměstnavateli na základě ujednání v pracovní smlouvě nebo dohodě o pracovní činnosti, kterým se agentura práce zaváže zajistit svému zaměstnanci dočasný výkon práce podle pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti u uživatele a zaměstnanec se zaváže tuto práci konat podle pokynů uživatele a na základě dohody o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce, uzavřené mezi agenturou práce a uživatelem.
39. Z právní úpravy vyplývá, že aby se jednalo o závislou práci, musí být naplněny všechny její definiční znaky, tedy soustavnost, vztah podřízenosti a nadřízenosti, výkon práce jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a osobně.
40. V projednávaném případě je mezi stranami spor o to, zda byl naplněn vztah nadřízenosti a podřízenosti a znak výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele.
41. Nutno podotknout, že žalobce svou argumentací míří na nenaplnění znaku nadřízenosti a podřízenosti zaměstnanců vůči společnosti LINDEN s. r. o., přestože to byl žalobce, kdo byl prvostupňovým rozhodnutím uznán vinným ze spáchání výše uvedeného přestupku. Uvádí-li žalobce, že společnost LINDEN s. r. o. byla na základě obchodněprávního vztahu se žalobcem oprávněna kontrolovat provádění díla, a proto se mohlo zdát, že nadřízenou jednotlivých zaměstnanců žalobce je paní L., zaměstnankyně společnosti LINDEN s. r. o., toto není nijak v rozporu se závěry správních orgánů. Ty došly k závěru, že to byl žalobce, kdo se vytýkaného přestupku dopustil tím, že umožnil výkon nelegální práce, a to ve

smyslu § 307a zákoníku práce, na jehož základě se zabývaly také konáním práce podle pokynů uživatele - společnosti LINDEN s. r. o.

42. Správní orgán prvního stupně na s. 16-17 prvostupňového rozhodnutí shrnul, že *„tyto byly podřízeny obviněnému, který jim dal pokyn vykonávat práci na pracovišti společnosti LINDEN, a to podle pokynů zaměstnanců společnosti LINDEN (mistři), a přiřadil je tak na pracoviště. Tento pokyn obviněného paní Č. a paní S. podřídil se pokynům zaměstnanců společnosti LINDEN, odpovídá definici závislé práce dle ust. § 307a zákoníku práce. Jak vyplývá z vyjádření pracovníků obviněného, pokyny k práci udělují mistři ze společnosti LINDEN (uvedly paní Š., paní H., paní H., paní H. a paní Č.) s tím, že je kontroluje paní S. a kvalitářky (pracovníci společnosti LINDEN). Toto se shoduje s vyjádřením paní S., která uvedla, že ráno převeze se svými zaměstnanci po dohodě s mistry ze společnosti LINDEN práci, práci rozdělují podle dohody a pokynů mistra ze společnosti LINDEN. Dané potvrdila také paní L., která jako zástup mistra úkoluje mimo kmenové i agenturní pracovníky, a to prostřednictvím jejich vedoucí paní S., a paní Š., která na svém úseku přiděluje práci i pracovníkům obviněného, které přiděluje na pracovní pozice, kde jsou potřeba. Mistři společnosti LINDEN tak byli pro paní Č., paní S. a paní H. fakticky osoby nadřízené, určené k udělování pokynů a organizaci jejich práce (denní pracovní pozici i náplně práce).“* Z uvedeného přitom nelze odvodit, že by správní orgán prvního stupně došel k závěru naplnění znaku nadřízenosti a podřízenosti právě ve vztahu společnosti LINDEN s. r. o., nýbrž ve vztahu žalobci, což ostatně potvrzuje také následná část odůvodnění prvostupňového rozhodnutí, tedy že *„[o]bviněný tak určil těmto osobám pracoviště, místo v personální struktuře pracoviště a potvrdil svou nadřízenost vůči nim, když je přidělil k výkonu práce na pracoviště společnosti LINDEN, se kterou má obviněný smluvní vztah. Obviněný tak vystupoval vůči paní Č., paní S. a paní H. v dominantním postavení a nakládal s jejich pracovní silou jako se svými zaměstnanci.“*
43. Žalovaný závěry správního orgánu prvního stupně uvedené ve vztahu k naplnění znaků závislé práce shrnuté na s. 16-17 prvostupňového rozhodnutí potvrdil napadeným rozhodnutím a s těmito se ztotožnil a ztotožňuje se s nimi i krajský soud. Mířil-li by snad žalobce svou argumentací na nenaplnění znaků závislé práce fyzických osob N. Č., M. S. a E. H. vůči žalobci, krajský soud se také v této otázce ztotožňuje se závěry správních orgánů o naplnění znaků závislé práce těchto zaměstnankyň právě ve vztahu k žalobci.
44. Naplnění znaku vztahu podřízenosti a nadřízenosti dle krajského soudu vyplývá již z výše citovaného textu prvostupňového rozhodnutí. Žalobce měl se společností LINDEN s. r. o. uzavřenou smlouvou o spolupráci, na základě které vysílal své zaměstnankyně k výkonu práce na pracovišti, přičemž jednotlivé zaměstnankyně jako svého zaměstnavatele vnímaly žalobce, nikoli společnost LINDEN s. r. o. Z povahy spolupráce žalobce a společnosti LINDEN s. r. o. pak vyplývá také výkon práce jménem a podle pokynů zaměstnavatele, neboť pokyny k práci a jednotlivé úkony určovala společnost LINDEN s. r. o. jakožto uživatel, a zároveň žalobce jakožto zaměstnavatel, který vysílal své zaměstnankyně k výkonu práce na pracovišti. Tuto práci následně fakturoval společnosti LINDEN s. r. o. podle jejího objemu a zaměstnankyně byly odlišeny oranžovou reflexní vestou, z čehož bylo rozpoznatelné, že vykonávaly práci jménem žalobce. O soustavnosti výkonu práce pak nemůže být pochyb, neboť probíhal po delší časové období s vidinou výkonu také do budoucna. Stejně tak není pochyb o osobním výkonu, což vyplývá nejen z osobní přítomnosti těchto osob při provedené kontrole, ale ve vztahu k roku 2018 také z jejich vyjádření a dokladů založených ve spise (prezenční listiny, výkazy práce). Také krajský soud tak má za to, že byly naplněny znaky závislé práce, přičemž žalobce s uvedenými

zaměstnankyněmi neměl v daném období uzavřenou pracovní smlouvu ani dohodu o provedení práce, či dohodu o pracovní činnosti, a dopustil se tak vytýkaného přestupku.

45. Ve vztahu k (ne)naplnění znaků závislé práce žalobce brojí také proti postupu kontrolního orgánu, který nekladl otázky za účelem zjištění (ne)naplnění znaků závislé práce.
46. V rámci kontroly poskytlo několik přítomných osob součinnost podle kontrolního řádu, což je zachyceno v záznamech o poskytnutí součinnosti založených ve spise, jejichž obsah je shrnutý v protokolu o kontrole. K tomu krajský soud uvádí, že kontrolní orgán při kontrole zjišťuje, jak kontrolovaná osoba plní povinnosti, které jí vyplývají z právních předpisů. Na místě tak zjišťuje primárně skutkový stav na pracovišti. Otázky pokládané v rámci poskytnutí součinnosti proto nemohly být zaměřeny na naplnění znaků závislé práce, neboť předmětem kontroly byla kontrola dodržování pracovněprávních předpisů v obecné rovině (viz obdobně též rozsudek zdejšího soudu ze dne 2. 8. 2022, č. j. 31 A 123/2020-19).

III. Přestupek podle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti

47. Žalobce má za to, že se porušení § 136 zákona o zaměstnanosti nedopustil, neboť předmětnou dohodu o provedení práce měl u sebe z důvodu podpisu pouhý den před provedením kontroly, což je v souladu s unijní úpravou týkající se ochrany osobních údajů zaměstnanců žalobce.
48. Druhým výrokem prvostupňového rozhodnutí správní orgán prvního stupně shledal žalovaného vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti, jehož se měl dopustit tím, že jako zaměstnavatel neměl v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, konkrétně dne 22. 1. 2019 v místě pracoviště neměl kopii dokladu dohody o provedení práce ze dne 21. 1. 2019 E. H., čímž porušil § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.
49. Součástí spisu je také dohoda o provedení práce uzavřená mezi žalobcem jako zaměstnavatelem a E. H. jako zaměstnankyní podepsaná dne 21. 1. 2019. Z kontrolních zjištění vyplývá, a mezi stranami není sporné, že kontrolnímu orgánu nebyl při provádění kontroly předložen doklad prokazující existenci pracovněprávního vztahu mezi uvedenými osobami. Sporné je pouze to, zda měl žalobce povinnost takovýto doklad uchovávat přímo na pracovišti a zda bylo možné jej dodat dodatečně, jak učinil dne 7. 2. 2019.
50. Podle § 140 odst. 2 písm. d) zákona o zaměstnanosti se přestupku dopustí právnická nebo podnikající fyzická osoba tím, že jako zaměstnavatel nemá v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu podle § 136 odst. 1 nebo 2.
51. Podle § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je právnická nebo fyzická osoba jako zaměstnavatel povinna mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Splnění této povinnosti se nevyžaduje v případě, že zaměstnavatel splní povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení den nástupu zaměstnance do zaměstnání, které mu založilo účast na nemocenském pojištění podle zákona o nemocenském pojištění.
52. Zákon o zaměstnanosti vyžaduje, aby zaměstnavatelé měli v místě pracoviště uloženy kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Zvláště u pracovněprávních vztahů založených dohodou o provedení práce je nutné striktně

vyžadovat doložení dokladů již při kontrole na místě, nikoli s prodlevou. Pouze tak může být ověřeno, zda dohoda existovala již v době kontroly a zda nedošlo k dodatečnému vyhotovování dokladů obsahujících nepravdivé údaje například o době trvání smluvního vztahu (viz také rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 27. 2. 2020, č. j. 30 Ad 5/2018-52). Z citovaného § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti pak plyne zaměstnavateli povinnost prokázat existenci pracovněprávního vztahu konkrétně v místě pracoviště.

53. Podle § 45 zákona o inspekci práce se „[p]racovištěm kontrolované osoby pro účely tohoto zákona rozumí místa určená nebo obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajišťování výroby nebo poskytování služeb, jakož i jiná činnost vykonávaná podle zvláštních právních předpisů.“ Podle odborné literatury je pracovištěm ve smyslu zákoníku práce „obvykle konkrétní místo, kde je práce konána dle pracovní smlouvy (či na základě jmenování, dohody o provedení práce či dohody o pracovní činnosti), tj. místo výkonu práce. (...) Z místního hlediska bude obvykle možné pracoviště zaměstnavatele ztotožnit s objektem zaměstnavatele nebo s jiným místem určeným k plnění pracovních úkolů“ (srov. Stádník, J. a kol. *Zákon o inspekci práce. Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2016).
54. Za pracoviště konkrétního zaměstnavatele je standardně považováno místo obvyklé pro výkon činnosti zaměstnavatele. Ve vztahu ke konkrétnímu zaměstnanci je pracovištěm zaměstnavatele nejčastěji místo výkonu práce sjednané v pracovní smlouvě či v dohodě o provedení práce (případně v dohodě o pracovní činnosti). Pokud v takové dohodě místo výkonu práce (pracoviště) uvedeno není, lze za pracoviště považovat místo, na němž zaměstnanec zpravidla vykonává svoji činnost pro zaměstnavatele. Nachází-li se místo výkonu práce zaměstnance dlouhodobě a setrvale na jednom konkrétním místě, je nutno splnit informační povinnost vyplývající z § 136 zákona o zaměstnanosti na tomto obvyklém místě výkonu práce zaměstnance (viz také rozsudek zdejšího soudu ze dne 27. 2. 2020, č. j. 30 Ad 5/2018-9).
55. Zaměstnankyně E. H. měla v dohodě o provedení práce sjednané místo výkonu práce LINDEN s. r. o., Žižkova 750/40, 693 01 Hustopeče u Brna, tedy místo, kde probíhala kontrola. Je proto nesporné, že v projednávaném případě bylo toto místo pracovištěm ve smyslu výše citovaných právních předpisů, a právě zde měl zaměstnavatel povinnost mít uloženou kopii dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu. Uložení příslušných dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu v uzamykatelných kancelářích v sídle žalobce tedy není v souladu s právní úpravou.
56. Dále má krajský soud ve shodě s žalovaným za to, že výše citovaná právní úprava není v rozporu s žalobcem odkazovanou unijní úpravou ochrany osobních údajů a není nutno volit, kterou právní úpravu žalobce dodrží.
57. Žalobce v žalobě namítá, že zákon nestanoví povinnost mít pracovněprávní dokumenty ihned v okamžiku zahájení kontroly na pracovišti, neboť úmyslem zákonodárce bylo zajistit prokázání pracovněprávního vztahu v době kontroly, nikoli ihned po zahájení kontroly. Právě ze smyslu a účelu právní úpravy (ověření existence dohody již v době kontroly a zabránění případného dodatečného vyhotovení) logicky vyplývá, že doklady musí být na pracovišti po celou dobu výkonu práce daným zaměstnancem a musí tedy být kontrolnímu orgánu předloženy v době zahájení kontroly. Při akceptování opačného výkladu (tedy možnosti dodat doklady později v průběhu kontroly) by byl tento smysl zcela popřen, neboť by byl vytvořen prostor právě pro případné dodatečné vyhotovení dokladů.

58. Ze všeho výše uvedeného vyplývá jednoznačný závěr, že žalobce byl povinen mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu, tuto svou povinnost nesplnil a dopustil se tak vytýkaného přestupku. Přestože se takovýto závěr může zdát žalobci přísný, sleduje jasný a smysluplný záměr (zamezit nelegální práci) a je nutné na dodržování informační povinnosti plynoucí z § 136 odst. 1 zákona o zaměstnanosti trvat.
59. Žalobce odkazuje na Metodiku Státního úřadu Inspekce práce, ze které má vyplývat, že nikoli okamžité, ale bezprostřední doručení dohody kontrolujícímu subjektu není vyloučeno. Krajský soud se však k této otázce nemůže vyjádřit, neboť žalobce odkazovanou metodiku soudu nepředložil.

IV. Přestupek podle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti

60. V této části žalobce namítá, že správní orgány nerozlišují mezi zastřeným agenturním zaměstnáváním a legální subdodávkou, přičemž pokud si podnik zajistí pro část plnění svých běžných úkolů dodavatele, který práci převezme a při jejím provádění vystupuje svým jménem (všichni zaměstnanci potvrdili existenci pracovněprávního vztahu k žalobci, vyplácení provádí žalobce apod.), pak není takovýto způsob prací nelegální.
61. Třetím výrokem prvostupňového rozhodnutí byl žalobce uznán vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti, jehož se měl dopustit tím, že zastřeně zprostředkoval zaměstnání dle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti, když v období od 1. 1. 2018 do 22. 1. 2019 pronajmul pracovní sílu v podobě uvedených pracovníků, resp. tyto pracovníky dočasně přidělil k výkonu práce spočívající v kontrolních, třídících, popř. balících pracích, ke společnosti LINDEN s.r.o., na pracovišti bez povolení ke zprostředkování zaměstnání, čímž bylo porušeno § 14 odst. 3 písm. b) v návaznosti na § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a tím nedodržel podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.
62. Podle § 140 odst. 1 písm. g) zákona o zaměstnanosti se právnická nebo podnikající fyzická osoba dopustí přestupku tím, že zastřeně zprostředkovává zaměstnání podle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti. Zastřeným zprostředkováním zaměstnání se podle § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti pro účely tohoto zákona rozumí „činnost právnické osoby nebo fyzické osoby, spočívající v pronájmu pracovní síly jiné právnické osobě nebo fyzické osobě, aniž by byly dodrženy podmínky pro zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b)“. Podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání rozumí „zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení“. Zaměstnání přitom podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti zprostředkovávají právnické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání. Povolení ke zprostředkování zaměstnání vydává na základě § 60 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ředitelství Úřadu práce na základě žádosti.
63. Základním rozlišovacím znakem mezi poskytnutím služby a pronájmem pracovní síly je komplexnost zajišťovaných činností. „V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí“ (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2015, č. j. 2 Ads 173/2014-28).

64. Aby se jednalo o zprostředkování zaměstnání, musí být naplněny znaky předestřené výše. V případě pronájmu pracovní síly ve smyslu § 5 písm. g) zákona o zaměstnanosti nemá pronajímatel pracovní síly odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí. Naopak je to uživatel ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, přiděluje práci a dohlíží na její provedení, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci, což však samozřejmě neznamená, že by se pronajímatel pracovní síly své povinnosti zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při práci zprostil.
65. Z kontrolních zjištění vyplynulo, že zaměstnanci žalobce na pracovišti vykonávali stejnou práci jako zaměstnanci společnosti LINDEN s. r. o., na jejím pracovišti a s jejím materiálem, který zajišťovala mistrová vždy na začátku směny, načež rozdělila práci na jednotlivá pracoviště. Již tyto skutečnosti svědčí o tom, že výkon práce zaměstnanců žalobce řídila sama společnost LINDEN s. r. o., která také nesla odpovědnost za výsledek jejich práce. Tato společnost totiž neměla vyčleněnou činnost, kterou by vykonávali pouze zaměstnanci žalobce a s ohledem na prolínání činnosti všech zaměstnanců proto nebylo jasné, které výrobky vyhotovili zaměstnanci společnosti LINDEN s. r. o. a které zaměstnanci žalobce. Objektivně tak tuto odpovědnost nemohl nést žalobce. Zaměstnanci žalobce sice na pracovišti nosili oranžové reflexní vesty pro jejich odlišení od zaměstnanců společnosti LINDEN s. r. o., nicméně vykonávali obdobnou práci jako zaměstnanci společnosti LINDEN s. r. o., což vyplývá i z fotodokumentace přiložené k záznamu o zjištění na místě ze dne 23. 1. 2019.
66. Tento závěr přitom není v rozporu ani s žalobcem předloženou smlouvou o spolupráci ze dne 2. 3. 2017 uzavřenou mezi žalobcem (HZ Sorting O. V.) a společností LINDEN s. r. o. Jejím předmětem je spolupráce smluvních stran za účelem poskytnutí pracovníků pro třídící a kontrolní činnost. Je tedy zřejmé, že předmětem obchodního vztahu mezi žalobcem a společností LINDEN s. r. o. ani nemělo být samostatně určitelné dílo, či služba, ale obecně poskytnutí zaměstnanců pro výkon pracovní činnosti.
67. Vzhledem k uvedenému tak krajský soud došel k závěru, že se žalobce vytýkaného přestupku dopustil a jeho námitky v odpovídající části žaloby považuje za nedůvodné.

V. Správní delikt podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce

68. Ke správnímu deliktu dle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce žalobce uvedl, že se jej dopustil mylně a ihned po zjištění pochybení jej napravil. Nikterak tak nerozporuje, že se uvedeného správního deliktu dopustil, a proto se krajský soud k této otázce blíže nevyjadřuje.

V. Shrnutí a náklady řízení

69. S ohledem na vše shora uvedené dospěl soud k závěru, že rozhodnutí žalovaného, kterým bylo odvolání žalobce zamítnuto, bylo vydáno v souladu se zákonem a shora uvedené žalobní námitky uplatněné žalobcem nejsou důvodné. Soudu tedy nezbylo, než žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítnout.
70. Výroky o nákladech řízení mají oporu v § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, 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. Žalobce v řízení úspěšný nebyl, a proto mu právo na náhradu nákladů řízení nepřisluší.

Žalovaný měl v řízení plný úspěch, ale v souvislosti s tímto řízením mu žádné náklady nad rámec jeho administrativní činnosti nevznikly, a proto krajský soud rozhodl, že se žalovanému náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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.

Brno 15. listopadu 2022

JUDr. Jaroslava Skoumalová v. r.
předsedkyně senátu