



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Mgr. Barbory Berkové a soudců JUDr. Michala Jantoše a JUDr. Markéty Fialové ve věci

žalobkyně: **H. Z. V. B. s. r. o., IČO X**
sídlem Z. n. 773, X V. B.
zastoupená advokátem Mgr. Vojtěchem Peštukou
sídlem Rumunská 1798/1, 120 00 Praha

proti
žalované: **Česká správa sociálního zabezpečení**
sídlem Křížová 25, 225 08 Praha 5

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 13. 7. 2022, č. j. 48000/016150/22/020/TR ve věci pojistného na sociální zabezpečení.

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobkyně se podanou žalobou domáhá zrušení shora vymezeného rozhodnutí, kterým žalovaný zamítl odvolání žalobkyně proti platebnímu výměru Okresní správy sociálního zabezpečení Olomouc (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 18. 5. 2022, č. 86/693/22/889, jímž byla žalobkyni podle § 4 až § 9 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném

na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, uložena povinnost uhradit dlužné pojistné ve výši 203 374 Kč a penále z dlužného pojistného ve výši 59 158 Kč.

2. Žalobkyně jako přebírající uzavřela dne 5. 6. 2020 s předávajícím H. T. C. s. r. o. rámcovou dohodu o převzetí provozovny hotelu, v níž si strany ujednaly dohodou specifikované převzetí provozovny hotelu a restaurace H. Z. na adrese Z. n. 773, X V. B. V čl. II. odst. 3 dohody je stanoveno, že *„stávající zaměstnanci a další osoby v obdobném poměru k předávajícímu budou v H. nadále působit i u přebírajícího, a to na základě samostatného projednání převzetí H. mezi těmito osobami, přebírajícím a předávajícím.“* Dále byl smluven převod smluv nezbytných pro provoz hotelu, koupě věcí a pohledávek nezbytných pro provoz hotelu atp.
3. Žalobkyně si uplatnila za kalendářní měsíce červen až srpen 2020 snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele dle zákona č. 300/2020 Sb., o prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného některými zaměstnavateli jako poplatníky v souvislosti s mimořádnými opatřeními při epidemii v roce 2020 a o změně zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o prominutí pojistného“). Správní orgán I. stupně provedl ve dnech 15. 3. a 7. 4. 2022 u žalobkyně kontrolu plnění povinností zaměstnavatele v oblasti nemocenského pojištění, důchodového pojištění a odvodu pojistného na sociální zabezpečení, při níž bylo zjištěno, že nárok na prominutí pojistného za uvedené měsíce žalobkyni nevznikl, neboť jako zaměstnavatel vznikla až po 31. 3. 2020. Nebylo tak možné naplnit podmínky pro prominutí pojistného dle § 2 odst. 1 písm. b) a c) zákona o prominutí pojistného, jelikož nebylo možné porovnat počet zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění za měsíce červen až srpen 2020 s počtem zaměstnanců v pracovním poměru účastných nemocenského pojištění k poslednímu dni měsíce března 2020. Nebylo také možné porovnat za uvedené měsíce úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru s úhrnem vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za měsíc březen 2020. Správní orgán I. stupně následně vydal platební výměr, proti kterému žalobkyně brojila odvoláním, o němž rozhodla žalovaná napadeným rozhodnutím.

II. Argumentace stran

4. Žalobkyně považuje napadené rozhodnutí za příliš formalistické, rozporné s teleologickým výkladem § 2 odst. 1) písm. b) a c) zákona o prominutí pojistného, a v důsledku toho za nezákonné. Konkrétně namítá následující.
5. Žalobkyně naplnila podmínky pro prominutí pojistného dle § 2 odst. 1 zákona o prominutí pojistného. Odkázala na ustanovení dohody o převzetí provozovny [čl. 1 odst. 1, písm. c), d), e), čl. II odst. 3 a 5]. Žalobkyně v červnu 2020 fakticky převzala od předchozího zaměstnavatele v příslušném rozsahu provozovnu H. Z. V. B. za účelem jejího zachování a dalšího fungování, když se dosavadní zaměstnavatel rozhodl utlumit a ukončit činnost. Podstatné je, že zaměstnanci předchozího zaměstnavatele, kteří byli k 31. 3. 2020 zaměstnanci ve smyslu § 2 odst. 1 písm. c) zákona o prominutí pojistného, byli ve smyslu téhož ustanovení v pracovním poměru k žalobkyni a účastnili se nemocenského pojištění. Účel dohody o převzetí byl naplněn, žalobkyně zachovala fungování provozovny, převzala dosavadní zaměstnance, resp. uzavřela nové pracovní smlouvy s těmi, kteří chtěli pokračovat po separátním ukončení spolupráce se společností H. T. C. s.r.o. Tento postup se od postupu

dle § 338 zákoníku práce odlišuje pouze formou ve vztahu k zaměstnancům, do obsahu je totožný, fakticky zůstávají pracovní poměry bez přerušení zachovány.

6. Žalobkyně dále namítala nesprávný (příliš formalistický jazykový) výklad zákona o prominutí pojistného ze strany správních orgánů. Dle žalobkyně je nutné vycházet z teleologického výkladu a hodnotit naplnění podmínek pro prominutí pojistného v souladu se smyslem a účelem dotčeného zákona, jímž bylo i dle důvodové zprávy zachování pracovněprávních vztahů zaměstnanců. V souladu se smyslem zákona o prominutí pojistného zůstala zachována pracovní místa a nedošlo k negativním dopadům do příjmů státu na sociálním pojištění a k dalším výdajům. Z tohoto pohledu je bezpředmětné, že původní zaměstnavatel ukončil registraci zaměstnanců k sociálnímu pojištění a příspěvku na politiku zaměstnanosti k 4. 6. 2020 a žalobce zaměstnance zaměstnal k 5. 6. 2020. Fakticky nedošlo k přerušení jejich pracovní činnosti a jejich registraci v systému sociálního zabezpečení, v této souvislosti tak správní orgány nedostatečně vyhodnotily předloženou dokumentaci. Sám žalovaný zmínil, že otázka práv a povinností z oblasti sociálního zabezpečení není přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčena, tj. nebyla by dotčena ani kdyby žalobkyně realizovala přechod práv a povinností podle zákoníku práce. To znamená, že pro naplnění podmínek zákona o prominutí pojistného nemuselo dojít k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podle zákoníku práce. V případě aplikace § 2 odst. 1 písm. b) zákona o prominutí pojistného správní orgány nesprávně dovodily, že zaměstnanci musejí být k 31. 3. 2020 zaměstnaní výlučně u toho zaměstnavatele, který požádá o prominutí pojistného dle uvedeného zákona. Zákon o prominutí pojistného v § 2 odst. 1 písm. b) požaduje, aby zaměstnanci byli konkrétního zaměstnavatele v posledním dni kalendářního měsíce, za nějž je promíjeno pojistné. Dané ustanovení dále hovoří o „těchto zaměstnancích“, je tak možné dovodit, že podmínka § 2 odst. 1 písm. b) je splněna i tehdy, pokud tito zaměstnanci pracovali k 31. 3. 2020 na stejném místě u jiného zaměstnavatele a v mezidobí se jejich poměr změnil na pracovní poměr u jiného zaměstnavatele. Odmítnutí nároku žalobkyně by těžilo z legislativní mezery. K tomu žalobkyně odkázala na judikaturu Nejvyššího správního soudu o nepřipustnosti příliš formalistického výkladu právních předpisů, který představuje rozpor se spravedlností.
7. Žalobkyně rovněž namítla, že správní orgán I. stupně s ohledem na uvedené rozhodl ve zjevném rozporu se zásadou proporcionality, resp. se zásadou subsidiarity a nutnosti nalézt řešení odpovídající okolnostem případu. Po zákonodárci nelze chtít předvídání všech možných variant situací a je povinností orgánu veřejné správy tehdy, neposkytuje-li zákon jednoznačnou odpověď na možné eventuality, vyložit jej ve všech souvislostech a hledat smysl.
8. Žalovaný ve svém vyjádření navrhl žalobu zamítnout a zopakoval argumentaci uvedenou v napadeném rozhodnutí. Zdůraznil, že z důvodové zprávy k zákonu o prominutí pojistného je zřejmé, že se podpora týká zaměstnavatelů, kteří zaměstnance zaměstnávali v roce 2020 v době přijetí restrikcí z důvodu pandemie COVID 19 (březen 2020) a rovněž v období po jejich uvolnění (červen až srpen 2020). Výhody prominutí pojistného nelze tak poskytnout zaměstnavateli, který nezaměstnával v době zavedení restrikcí v souvislosti s pandemií v březnu roku 2020 zaměstnance v trvalém pracovním poměru s účastí na nemocenském pojištění.

III. Posouzení věci krajským soudem

9. Krajský soud přezkoumal v mezích žalobních bodů dle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“) napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.) a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
10. Podstatou projednávané věci je posouzení právní otázky, zda žalobkyně splnila podmínky pro prominutí pojistného za kalendářní měsíce červen až srpen 2020 stanovené v § 2 zákona o prominutí pojistného za situace, kdy začala zaměstnávat zaměstnance až dne 5. 6. 2020.
11. Skutkový stav věci zjištěný správními orgány přitom žalobkyně nerozporovala. Pro posouzení věci je tak potřeba vycházet ze skutečnosti, že dotčení zaměstnanci, ve vztahu ke kterým si žalobkyně uplatnila snížení vyměřovacího základu zaměstnavatele (nárok na prominutí pojistného), k poslednímu dni března 2020 byli zaměstnanci společnosti H. T. C. s.r.o. Teprve následně na základě Rámcové dohody o převzetí provozovny hotelu ze dne 5. 6. 2020, uzavřené mezi touto společností a žalobkyní, mělo dle čl. II odst. 3 této smlouvy dojít k samostatnému projednání převzetí hotelu mezi dotčenými společnostmi a stávajícími zaměstnanci předávající společnosti. Žalobkyně k výzvě správního orgánu I. stupně žádný podklad vztahující se k takovému samostatnému projednání s dotčenými zaměstnanci nepředložila. Společnost H. T. C. s.r.o. své zaměstnance odhlásila z pojištění ke dni 4. 6. 2020 a současně vyhotovila a předala ČSSZ evidenční listy důchodového pojištění těchto zaměstnanců za dobu od 1. 1. 2020 do 4. 6. 2020. Žalobkyně s dotčenými zaměstnanci uzavřela nové pracovní smlouvy včetně zkušební doby a přihlásila je k pojištění ke dni 5. 6. 2020, přičemž žalobkyně sama při přihlášení do registru zaměstnavatelů uvedla den svého vzniku od 5. 6. 2020 a sama na příslušném tiskopisu deklarovala, že se o právní nástupnictví nejedná.
12. Zákonodárce deklaroval cíl zákona o prominutí pojistného přímo v jeho § 1 odst. 1, přičemž jeho konkretizaci lze najít v důvodové zprávě k tomuto zákonu. Jeho účelem bylo podpořit udržení zaměstnanců v pracovní aktivitě a omezit jejich propouštění, a to v reakci na nepříznivé ekonomické následky pandemie COVID-19. Zákon tak měl určitým zaměstnavatelům kompenzovat část hospodářských následků souvisejících s počátečním obdobím koronavirové pandemie. Nárok na prominutí pojistného zaměstnavatelům však zákon nestanovil jako automatický, naopak normoval řadu podmínek, které musel zaměstnavatel splnit, měl-li mu nárok na prominutí pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti vzniknout. Jak doslovně uvádí důvodová zpráva v bodě 2. *Odůvodnění hlavních principů a nezbytnosti navrhované právní úpravy základní podmínkou pro tuto pomoc zaměstnavatelům bylo, že zaměstnavatel výrazně nesnížil v tomto ekonomicky nepříznivém období zaměstnanost a zároveň nesnížil objem mezd poskytovaných svým zaměstnancům, čímž se podporovalo zachování zaměstnanosti na začátku období po uvolnění striktních opatření proti šíření nákazy novým koronavirem.* Vedle dalšího § 2 stanovuje, že zaměstnavatel má nárok na prominutí pojistného za kalendářní měsíc, jestliže b) počet jeho zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou účastni nemocenského pojištění, činí v posledním dni kalendářního měsíce aspoň 90 % počtu těchto zaměstnanců v posledním dni března 2020, a za c) úhrn vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za kalendářní měsíc činí aspoň 90 % úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců v pracovním poměru za březen 2020.
13. Jakkoli cílem zákona o prominutí pojistného bylo ulehčit zaměstnavatelům, nejednalo se o podporu nepodmíněnou či neomezenou. Zřejmým smyslem zákona o prominutí pojistného nebylo prominout všechna pojistná všem zaměstnavatelům, ale prominout je těm

z nich, kteří splní podmínky vymezené zákonem. Krajský soud pak má za to, že podmínky v § 2 odst. 1 písm. b) a c) zákon o prominutí pojistného stanovuje jasně.

14. Krajský soud souhlasí s názorem žalobkyně, že zákon o prominutí pojistného v § 2 odst. 1 písm. b) požaduje, aby zaměstnanci byli konkrétního zaměstnavatele v posledním dni kalendářního měsíce, za nějž je promíjeno pojistné. Avšak nesouhlasí s tvrzením, že pokud dané ustanovení dále hovoří o „těchto zaměstnancích“, je možné dovodit, že podmínka § 2 odst. 1 písm. b) je splněna i tehdy, pokud tito zaměstnanci pracovali k 31. 3. 2020 na stejném místě u jiného zaměstnavatele a v mezích se jejich poměr změnil na pracovní poměr u dalšího zaměstnavatele. Pro tento výklad krajský soud nevidí oporu ani v jazykovém výkladu daného ustanovení, které dle jeho názoru v případě „těchto zaměstnanců“ míří na první část, která uvádí (spolu s návětím) „nárok na prominutí pojistného za kalendářní měsíc má zaměstnavatel, jestliže b) počet jeho zaměstnanců v pracovním poměru...“. Z tohoto pak jazykovým výkladem plyne, že v případě „těchto zaměstnanců“ měl zákonodárce na mysli zaměstnavatelovy zaměstnance v pracovním poměru. Stejný závěr plyne i z citované důvodové zprávy, která výslovně hovoří o podmínce, aby zaměstnavatel svým zaměstnancům nesnížil objem mezd.
15. Krajský soud ohledně použití jazykového výkladu poukazuje na judikaturu Nejvyššího správního soudu, který se k této otázce vyjádřil například v rozsudku ze dne 15. 12. 2020, č. j. 3 Afs 155/2019-40, dle kterého „jazykový výklad zákonného ustanovení má - s určitými výjimkami - přednost před jinými výkladovými metodami (typicky metodou teleologickou)“, nebo v rozsudku ze dne 30. 11. 2021, č. j. 7 Azs 336/2021-41, dle kterého „jazykový výklad má stále svou nezastupitelnou roli, neboť především jeho prostřednictvím právo přibližuje regulaci běžným adresátům“. Judikatura vyložila, že výklad na základě účelu zákona lze upřednostnit před jazykovým výkladem pouze tehdy, je-li právní norma nejasná a nesrozumitelná, umožňuje-li např. více interpretací, jakož i rozpor u doslovného znění daného ustanovení s jeho smyslem a účelem, o jejichž jednoznačnosti a výlučnosti není jakákoli pochybnost (srov. stanovisko Ústavního soudu ze dne 21. 5. 1996, Pl. ÚS-st. 1/96). Krajský soud nemá za to, že by v ustanovení o stanovení podmínek pro prominutí pojistného byl zákon o prominutí pojistného nejasný nebo nesrozumitelný. Uvedené podmínky jsou naopak jednoznačné a nelze mít za to, že by pro jejich výklad bylo nutné použít jiné metody výkladu.
16. Krajský soud současně podotýká, že uvedený jazykový výklad nijak neodporuje zákonu o prominutí pojistného ani jeho smyslu a účelu. S žalobkyní lze souhlasit, že uvedený zákon cílil na zachování pracovněprávních vztahů zaměstnanců. Jak však také uvádí důvodová zpráva k zákonu o prominutí pojistného, „u mnoha zaměstnavatelů došlo k tak výraznému propadu tržeb, že se dostávají do problémů nejen s likviditou, ale i s pokrytím svých nákladů. Doposud již bylo schváleno několik vládních opatření, jejichž cílem je likviditu a ekonomickou situaci postižených subjektů podpořit.“ Jak je i z podmínek vázaných na poslední den března 2020 zřejmé, cílí zákon zejm. na zaměstnavatele, kteří udrželi zaměstnanost od března 2020 právě do měsíců, za které bylo možné dle zákona žádat o prominutí pojistného. Žalobkyně však svoji podnikatelskou činnost spočívající v provozování předmětného hotelu zahájila a v důsledku toho i jako zaměstnavatel začala fungovat až v červnu 2020 a byť je zřejmé, že i v létě 2020 na zaměstnavatele dopadaly následky probíhající pandemie, tyto z logiky věci nebyly určeny ke kompenzaci poskytované dle zákona o prominutí pojistného.
17. Žalobkyně tedy svoji činnost, která je předmětem nyní projednávané věci, sama dobrovolně zahajovala v ekonomicky nejisté době s ohledem na probíhající pandemii a s nejistými

Shodu s prvopisem potvrzuje M. Ch.

vyhlídkami co do možných omezení provozování ubytovacích a stravovacích služeb v dalších měsících. Jinými slovy, musela si být vědoma, že za těchto okolností na sebe bere mnohem větší podnikatelské riziko. Smyslem zákona o prominutí pojistného, jak ostatně vyplývá i z důvodové zprávy, však bylo podpořit zaměstnavatele, kteří již provozovali svoji činnost v březnu 2020 v době začátku pandemie a restriktivních opatření s ní spojených, jejichž zavedení pro ně tudíž byla zcela překvapivá a neočekávaná a nemohli se na ni nikterak připravit, protože jim hrozily likvidační ekonomické důsledky z důvodu výrazného propadu tržeb. V důsledku takového výrazného propadu tržeb se pak logicky jako řešení nabízelo propouštění zaměstnanců, čemuž se snažil dotčený zákon předcházet. V případě žalobkyně se o žádný výrazný propad tržeb, o kterém důvodová zpráva k předmětnému zákonu hovoří, logicky nemohlo jednat. Je to tedy žalobkyně, která se svým výkladem odchyluje od smyslu a účelu zákona, nikoliv správní orgány. Žalobkyní odkazovaná judikatura hovoří o nepřipustnosti formalistického výkladu jdoucímu proti skutečnému smyslu zákona. V nyní projednávané věci však jazykový výklad zcela koresponduje s jeho smyslem, tudíž zde není žádný důvod pro odklon od jazykového výkladu ve prospěch jiných výkladových metod včetně metody teleologické.

18. Ostatně otázkou jednoznačnosti textu zákona o prominutí pojistného se již zabýval i Nejvyšší správní soud. V případě řešeném v rozsudku ze dne 24. 1. 2023, č. j. 2 Ads 116/2022-28, šlo o podmínku v § 2 odst. 1 písm. c) zákona o prominutí pojistného, která i Nejvyšším správním soudem nebyla shledána jako naplněna, přestože se stěžovatelka v dané věci bránila tím, že nesnížila objem mezd v měsících červen až červenec oproti březnu 2020 o více než 10 %, ale že vyměřovací základ v měsíci březnu byl ovlivněn výplatou podstatné části ročních odměn za rok 2019. Přestože i v této věci stěžovatelka argumentovala nutností vyložit zákon podle jeho účelu a smyslu a, stejně jako činí žalobkyně v nyní projednávané věci, by mohla argumentovat legislativní mezerou, Nejvyšší správní soud vyhodnotil text zákona o prominutí pojistného jako jasný a srozumitelný, v souladu s jeho účelem a smyslem s tím, že normovanou podporu zaměstnavatelům nelze považovat za neomezenou či nepodmíněnou a bylo možné ji čerpat pouze při splnění taxativních podmínek. S uvedeným závěrem se krajský soud v návaznosti na argumentaci uvedenou výše plně ztotožňuje. Lze tedy uzavřít, že zákon o prominutí pojistného je formulován zcela jasně a srozumitelně, v souladu se svým smyslem a účelem, v důsledku čehož není dán prostor pro odklon od jazykového výkladu ve prospěch jiných výkladových metod ani pro vyplňování žalobkyní tvrzené legislativní mezery.
19. Na základě jazykového výkladu pak nelze dospět k jinému závěru, než že žalobkyně podmínky § 2 odst. 1 písm. b) a c) nesplnila, neboť k poslednímu dni března 2020 nebyla zaměstnavatelem, neměla žádné zaměstnance evidované v pracovním poměru, kteří by byli účastni nemocenského pojištění, tudíž nelze vůbec provést srovnání ve smyslu § 2 odst. 1 písm. b) a c) zákona o prominutí pojistného.
20. Krajský soud se dále zabýval namítaným přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů v důsledku převodu činnosti zaměstnavatele dle § 338 zákoníku práce. V případě, že dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, dosavadní zaměstnavatel nerozsvazuje pracovní poměr se zaměstnanci, kteří přecházejí k přejímajícímu zaměstnavateli. Pracovní poměr těchto zaměstnanců zůstává ze zákona zachován, mění se pouze osoba zaměstnavatele. Proto také nový zaměstnavatel s nimi nesjednává novou pracovní smlouvu. Evidenční listy vyhotovuje ke konci roku přejímající zaměstnavatel.

21. V nyní projednávané věci však byly dosavadní pracovní poměry dotčených zaměstnanců rozvázány a byly s nimi ze strany žalobkyně sjednány nové pracovní poměry, neboť s nimi byly uzavřeny nové pracovní smlouvy včetně zkušební doby. Tvrzení žalobkyně, že fakticky pracovní poměry pokračovaly bez přerušování, je tak liché, neboť sjednáním pracovní smlouvy dle zákoníku práce zcela jednoznačně vzniká nový pracovní poměr. S namítaným přechodem nekoresponduje ani vyhotovení evidenčních listů důchodového pojištění společností H. T. c. s.r.o., ani skutečnost, že sama žalobkyně při přihlášení do registru zaměstnavatelů na příslušném tiskopisu deklarovala, že se o právní nástupnictví nejedná. V nyní projednávaném případě tedy k žádnému přechodu pracovníprávních práv a povinností dle § 338 zákoníku práce s ohledem na uvedené nedošlo. V této souvislosti nelze uvažovat o nedostatečném vyhodnocení podkladových dokumentů ze strany správních orgánů. Podstatnou skutečností však zůstává, že žalobkyně se svojí argumentací o tom, že i dle správních orgánů tento přechod pro naplnění podmínek pro prominutí pojistného vlastně nebyl nutný, odklání od podstaty nyní projednávané věci. Smyslem dotčeného institutu prominutí pojistného nebylo „odměnit“ zaměstnavatele za udržení zaměstnanců v (jakémkoliv) pracovním poměru, nýbrž určitým způsobem kompenzovat zaměstnavatelům jejich neočekávané značné ekonomické ztráty za období od března 2020 do rozhodného období. Jak již krajský soud zdůraznil výše, to však nebyl případ žalobkyně, která tím pádem neodůvodněně ve svůj prospěch vykládá smysl dotčeného ustanovení a ignoruje jeho pravou podstatu.
22. Z již uvedené argumentace soudu současně vyplývá, že se správní orgány nedopustily ani porušení zásady proporcionality či subsidiarity, neboť zcela správně neidentifikovaly žalobkyní tvrzenou existenci legislativní mezery ani potřebu vyplňovat ji teleologickým výkladem. Žalobkyně se mýlí, domnívá-li se, že je povinností správních orgánů hledat cesty a vymýšlet způsoby, jak žádostem adresátů veřejné správy vyhověvat i přes jasné znění zákona.

IV. Závěr a náhrada nákladů řízení

23. Vzhledem k výše uvedenému krajský soud podle § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu zamítl jako nedůvodnou.
24. O náhradě nákladů řízení mezi účastníky rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobce v řízení úspěšný nebyl a žalovanému nad rámec jeho úřední činnosti žádné náklady nevznikly, proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu.

Olomouc 26. dubna 2023

Mgr. Barbora Berková v. r.
předsedkyně senátu