



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Alexandra Krysla a soudců Mgr. Jana Šmakala a Mgr. Jaroslavy Křivánkové ve věci

žalobkyně: **Abydos s.r.o.**, sídlem Hazlov 247, Hazlov
zastoupena advokátem Mgr. Robertem Šupem, sídlem Klíčová 199/2,
Mariánské Lázně

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 11. 7. 2023, č.j. 2520/1.30/23-3,

takto:

I. Žaloba se **z a m í t á**.

II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 8. 9. 2023, Krajskému soudu v Plzni (dále též jen „*soud*“) doručitou téhož dne, domáhala zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 11. 7. 2023, č.j. 2520/1.30/23-3 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo zamítnuto žalobkynino

odvolání proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (dále jen „*prvoinstanční orgán*“) ze dne 10. 1. 2023, č.j. 6965/6.30/22-20 (dále jen „*prvoinstanční rozhodnutí*“) a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Prvoinstančním rozhodnutím byla žalobkyně uznána vinnou z přestupku dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“), přestupků dle § 26 odst. 1 písm. c) a f) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce (dále jen „*zákon o inspekci práce*“), přestupku dle § 33a odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o inspekci práce, přestupku dle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce a přestupků dle § 30 odst. 1 písm. r) a q) zákona o inspekci práce, za což jí byla uložena pokuta ve výši 350 000 Kč; žalobkyni byla současně uložena povinnost nahradit náklady řízení ve výši 1 000 Kč. Žalobkyně požadovala též zrušení prvoinstančního rozhodnutí.

II.

Žaloba

2. Žalobkyně uvedla, že se domáhá zrušení napadeného a prvoinstančního rozhodnutí, neboť
 - a) důkazy, které byly podkladem napadených rozhodnutí, opatřil, úkony v řízení činil a nakonec i ve věci rozhodl pro podjatost vyloučený orgán, a dále, že
 - b) rozhodnutí spočívají na nesprávném právním posouzení a byla vydána na základě nesprávně zjištěného skutkového stavu, a to
 - ve výroku ad 1) prvoinstančního rozhodnutí (umožnění výkonu nelegální práce H. H.),
 - ve výroku ad 3) prvoinstančního rozhodnutí (neposkytnutí příplatku za noční práci ve výši nejméně 10 % průměrného výdělku)
 - ve výroku ad 5 písm. a) prvoinstančního rozhodnutí (sjednání práce přesčas v rozsahu 416 hodin za rok, aniž by se jednalo o řídícího zaměstnance),
 - v uložení pokutu ve výši neodpovídající závažnosti přestupků a nezohlednění nebo vůbec nepřihlídnutí k okolnostem polehčujícím či těm, které jsou již formou trestu pro žalobkyni,
 - ve výroku napadeného rozhodnutí proti těmto výrokům napadeným odvoláním.
3. K *podjatosti správního orgánu* uvedla žalobkyně následující:
4. Správní řízení, jež předcházelo vydání napadeného rozhodnutí a prvoinstančního rozhodnutí, je zatíženo procesní vadou spočívající v tom, že důkazy, které byly podkladem rozhodnutí, opatřil, úkony v řízení činil a nakonec i ve věci rozhodoval pro podjatost vyloučený orgán.
5. Prvoinstanční orgán provedl ve dnech 23. 6. 2021 a 14. 7. 2021 u žalobkyně mimořádně širokou kontrolu na všech úsecích dodržování předpisů v oblasti zaměstnávání a bezpečnosti práce, kterou vykonávalo nejméně 9 inspektorů inspektorátu práce. Kontrolní zjištění shrnul v protokolu o kontrole ze dne 30. 7. 2021, č.j. 10622/6.72/21-19, který byl žalobkyni doručen dne 2. 8. 2021. Žalobkyně byla poučena, že proti kontrolnímu zjištění může podat námitky ve lhůtě 15 dnů, tj. do 17. 8. 2021. Dne 17. 8. podala žalobkyně námitky, přičemž vyrozuměním prvoinstančního orgánu ze dne 15. 9. 2021, č.j.

10622/6.72/2124, doručeným právnímu zástupci žalobkyně dne 17. 9. 2021, byly námitky v plném rozsahu zamítnuty.

6. Žalobkyně zjistila, že ještě před 15. 9. 2021, kdy bylo vydáno rozhodnutí o vyřízení námitek, byly informace z neveřejného řízení prezentovány ministryní práce Janou Maláčovou, představitelkou Ministerstva práce a sociálních věcí, jako nadřízeného orgánu státní správy vůči inspektorátům a inspekci práce, a politickým pracovníkem České sociální demokracie Matějem Stropnickým. Tato prezentace spočívala v tiskové zprávě ze dne 8. 9. 2021, tiskové konferenci ministryně ze dne 8. 9. 2021 a zejména písemným a obrazovým výstupem označeným „*Průběžné výsledky kontrol SÚIP „Férová práce“*“ ze dne 8. 9. 2021, kde je žalobkyně ve schematické mapě označena jako subjekt s výsledkem kontroly dle závažnosti kontrolních zjištění označených černě, tj. nejzávažnější porušení, systémové a týkající se většího počtu zaměstnanců. Z výstupů ministryně je zřejmé, že rozsáhlé kontroly byly nařizeny ministryní, aby je využila v rámci své předvolební kampaně. Průběžné výsledky byly též prezentovány na webových stránkách www.ferovaprace.info, jejichž zadavatelem a zhotovitelem je ČSSD podle údaje na jejich konci. Je tedy zřejmé, že informace z neveřejného kontrolního spisu byly ještě před vyřízením námitek dle § 13 a § 14 zákona č. 25/2012 Sb., o kontrole (kontrolní řád), tedy v době, kdy byly námitky stále posuzovány nadřízeným orgánem, předány ministryní práce jako výsledek kontroly, aby byly v rámci její politické kampaně nezákonně prezentovány veřejnosti. Existuje důvodné podezření, že námitky žalobkyně nebyly vyřizovány nestranně, ale na politickou objednávku ministryně, na základě čehož lze pochybovat o nepodjatosti nejen osob podílejících se na vyřízení námitek, ale i osob jim nadřízených ve smyslu § 14 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „*správní řád*“). Tyto osoby by měly být dle § 14 odst. 1 správního řádu vyloučeny ze všech úkonů v řízení, při jejichž provádění by mohly výsledek řízení ovlivnit.
7. Dne 14. 10. 2021 podala žalobkyně prvoinstančnímu orgánu zprávu o odstranění nedostatků, ve které v článku II. namítla podjatost všech úředních osob kontrolního orgánu a všech nadřízených orgánů podílejících se na rozhodovacím procesu v rámci této kontroly. Žalobkyně současně požádala, aby nadřízený orgán provedl kontrolu za účelem zjištění, jakou cestou byly předány informace z neveřejného kontrolního řízení ministryní práce, kdo takové informace shromáždil, předal, jak a na základě čeho. Pokud byl porušen zákon, vyzvala nadřízený orgán, aby z takového jednání vyvodil vůči konkrétním kontrolním pracovníkům důsledky, a pokud došlo ke spáchání přestupku či trestného činu, [aby] učinil oznámení příslušnému orgánu, aby tuto věc sám prošetřil. Z neformálních informací pracovníků prvoinstančního orgánu se žalobkyně dozvěděla, že kontroly v rámci akce „*Férová práce*“ nařizuje přímo ministerstvo, do poslední chvíle nebylo zřejmé, jakých podniků se budou týkat, a na kontrolách a nalezení pochybení byl mimořádný politický zájem.
8. Usnesením žalovaného ze dne 6. 1. 2022, č.j. 6784/1.30/21-7, sp.zn. Q1-2021-83, bylo rozhodnuto tak, že žádná z úředních osob prvoinstančního orgánu a dále ani JUDr. J. W., vedoucí inspektorka prvoinstančního orgánu, není vyloučena z úkonů souvisejících s kontrolou zahájenou dne 23. 6. 2021 se žalobkyní jako kontrolovanou osobou a vedenou prvoinstančním orgánem pod sp.zn. I6-2021-552. Vedle toho žalovaný sdělil přípisem ze dne 6. 1. 2022, že k nezákonnému úniku informací nedošlo.
9. Proti tomuto usnesení podala žalobkyně dne 31. 1. 2022 odvolání, které odůvodnila následovně:

10. Informace z neveřejného kontrolního spisu byly ještě před vyřízením námitek dle § 13 a § 14 kontrolního řádu, tedy v době, kdy byly námitky stále posuzovány nadřízeným orgánem, předány ministryni práce jako výsledek kontroly, aby byly v rámci její politické kampaně nezákonně prezentovány veřejnosti. Existuje důvodné podezření, že námitky žalobkyně nebyly vyřizovány nestranně, ale na politickou objednávku ministryně, na základě čehož lze pochybovat o nepodjatosti nejen osob podílejících se na kontrole, zpracovávajících protokol o kontrole, vyřízení námitek, ale i osob jim nadřízených ve smyslu § 14 správního řádu. Tyto osoby by měly být dle § 14 odst. 1 správního řádu vyloučeny ze všech úkonů v řízení, při jejichž provádění by mohly výsledek řízení ovlivnit.
11. Jedná se o systémovou podjatost. Touto právní otázkou a výkladem pojmu podjatost se podrobně zabývá Metodická pomůcka k § 14 správního řádu zpracovaná Odborem legislativy a koordinace předpisů Ministerstva vnitra. Správní orgán z ní sice cituje, ale otázku systémové podjatosti nesprávně posoudil. Žalobkyně proto cituje z uvedené pomůcky pro podporu svého právního názoru.
12. Podjatost lze definovat jako vztah rozhodující osoby k projednávané věci či k účastníkům řízení, resp. jejich zástupcům, který vyvolává pochybnost o objektivitě projednávání a rozhodování věci. Je možné rozlišovat tzv. subjektivní a objektivní stránku podjatosti.
13. Subjektivně podjatá je taková úřední osoba, u níž jsou dány subjektivní, k její osobě se vztahující důvody podjatosti. Příkladem ad absurdum je situace, kdy by úřední osoba rozhodovala o své vlastní žádosti. O něco obvyklejšími situacemi jsou např. řízení, jejichž účastníkem má být rozhodující úřední osoba, rozhodování o žádosti osoby, s níž je úřední osoba v přátelském či rodinném vztahu, nebo naopak vůči níž chová silné antipatie.
14. Objektivní podjatost, naproti tomu, vychází z objektivních skutečností zakládajících pochyby o nestrannosti. V takových případech sama úřední osoba nemá soukromý zájem na určitém výsledku správního řízení, vnější okolnosti na ni ovšem působí takovým způsobem, že deformují její schopnost rozhodovat nestranně, přestože se může i nadále subjektivně cítit nepodjatou. Typicky půjde o podjatost plynoucí ze zaměstnaneckého vztahu úřední osoby k územnímu samosprávnému celku, kdy zaměstnanec může podlehnout názorům a tlaku jemu nadřízených osob, přičemž určitý způsob rozhodnutí může ovlivnit nejen jeho budoucí ekonomickou situaci, ale také další působení v úřadě. Ačkoliv správní řád případnou podjatost předvídá pouze ohledně jednotlivých úředních osob, které se na výkonu pravomoci správního orgánu podílejí bezprostředně, mohou nastat situace, kdy musí být z rozhodování určité věci vyloučeny všechny úřední osoby příslušného správního orgánu, včetně osoby stojící v čele úřadu, je-li překročena kritická míra systémového rizika podjatosti – tedy z důvodu, že v důsledku jejich poměru k subjektu veřejné správy, který má k projednávané věci vztah, existuje reálné riziko, že by jejich postoj k věci mohl být ovlivněn i jinými než zákonnými prostředky. V takovém případě hovoříme o tzv. systémové podjatosti.
15. Za skutečnosti, které by mohly způsobit výše uvedené ovlivnění jinými než zákonnými prostředky, lze považovat ty, které naznačují, že zde existuje někdo, kdo má zájem na určitém výsledku řízení, v němž se má rozhodovat, a přitom má či může mít schopnost působit na příslušnou úřední osobu prostřednictvím jejího zaměstnaneckého vztahu nebo vztahu podřízenosti. Uvedenými skutečnostmi tak mohou být:

- jevy v politické či mediální sféře, jež předcházejí příslušnému správnímu řízení či je doprovázejí a naznačují zvýšený zájem o výsledek řízení;
 - zájem politických činitelů či jiných vlivných osob na určitém výsledku řízení, přičemž takový zájem lze vysledovat z mediálních vyjádření, předvolebních slibů, konkrétních investičních či jiných obchodních počinů, předchozích snah nasměrovat určité související rozhodovací procesy určitým způsobem apod.;
 - samotná povaha a podstata rozhodované věci, její kontroverznost či politický význam a s tím spojené zájmy;
 - podezření z nátlaku či snahy přímo ovlivnit rozhodování příslušné úřední osoby prostřednictvím jejího zaměstnaneckého vztahu.
16. Podle ustálené judikatury týkající se podjatosti ve správním řízení není nutné, aby účastník prokázal skutečný poměr úřední osoby k rozhodované věci, ale postačí, vzniká-li na základě nějakého objektivně vnímatelného projevu vůle či jednání poměrně nízká míra podezření. Takové kautely naplněny byly.
17. Ministryně práce v rámci své předvolební kampaně a politických prohlášení avizovala, že si „*posvítí*“ na porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavateli a v době nejžhavější předvolební kampaně ve volbách do Poslanecké sněmovny dala pokyn ke zvýšené kontrolní činnosti s tím, že naznačovala, že pochybení „*budou nalezena*“. V rámci akce „*Férová práce*“ byly nařízeny mimořádné kontroly, jejichž režim neodpovídal běžné kontrolní činnosti (například z hlediska jejich plánování, počtu kontrolorů účastnících se kontrol a též očekávanému výsledku – nalezení co nejvíce pochybení). Tím byl ovlivněn jak průběh samotné kontroly, tak proces posuzování zjištění vyplývajících z kontrol a způsob rozhodování o procesní obraně žalobkyně. Ještě před vyřízením námitek žalobkyně proti protokolu o kontrole, během jejich posuzování, byly tyto zatím předběžné závěry kontrolního orgánu ministryně prezentovány jako pochybení a není pochyb o tom, že politický tlak na očekávaný výsledek kontroly byl enormní. To potvrzují neformální sdělení pracovníků prvoinstančního orgánu.
18. V usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 11. 2012, č.j. 1 As 89/2010-119 a ze dne 27. 11. 2012, č.j. 1 As 19/2010-16, formuloval Nejvyšší správní soud nový pojem systémového rizika podjatosti. Zabýval se § 14 odst. 1 správního řádu, z jehož znění je patrná snaha o zajištění toho, aby pravomoci správních orgánů vykonávaly pokud možno pouze osoby nestranné, tedy takové, jejichž postoj k výkonu pravomoci nebude „*zkriven*“ vztahem, jenž lze označit za nežádoucí. Právní úprava zde vychází z toho, že uvedené osoby nemají mít na vyřízení věci jiný zájem než ten, aby postupovaly zákonně. Signálem nebezpečí, že jejich postup mohou ovlivnit i zájmy jiné, může být právě tento nežádoucí vztah. Nebezpečí ovlivnění nežádoucím vztahem je třeba aktivně předcházet tak, aby k němu pokud možno nikdy nedošlo. Proto zákon nevyžaduje jistotu ani přiměřenou pravděpodobnost existence nežádoucího vztahu; postačí již, jestliže o nepodjatosti lze pochybovat. Pochybnost o nepodjatosti je založena tehdy, jsou-li rozumné a z reality vycházející důvody k domněnce, že zde může existovat nežádoucí vztah, jenž by mohl „*zkrivit*“ postoj úřední osoby k výkonu jí svěřené pravomoci.
19. Existuje-li určitý vztah podřízenosti úřední osoby k ministerstvu a přikročí-li k tomu další skutečnost, na základě níž vznikne reálné riziko, že by postoj úřední osoby k věci mohl být ovlivněn i jinými než zákonnými prostředky (tj. je-li zde někdo, kdo má zájem na určitém výsledku řízení, v němž se má rozhodovat, a přitom má či může mít schopnost

působit na příslušnou úřední osobu prostřednictvím jejího podřízeného či zaměstnaneckého vztahu), dochází k překročení kritické míry systémového rizika podjatosti.

20. Správní orgán by měl riziko systémové podjatosti posoudit vždy, pokud lze jakkoli pochybovat o nepodjatosti, tedy tehdy, existují-li rozumné a z reality vycházející důvody k domněnce, že zde může být nežádoucí vztah, jenž by mohl negativně ovlivnit postoj úřední osoby k výkonu jí svěřené pravomoci. Pokud má správní orgán pochybnosti, měl by dát přednost vyloučení všech úředních osob příslušného správního orgánu z úkonů v řízení.
21. Žalobkyně dále navrhl, aby žalovaný v případě pochybností o podjatosti dotčených úředních osob tyto osoby vyslechl k jejich postoji a k tomu, jak se politické zadání projevilo ve způsobu vedení řízení či projevit mohlo.
22. Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako nadřízený orgán žalovaného, odvolání žalobkyně ve věci podjatosti správního orgánu zamítlo a napadené usnesení žalovaného potvrdilo rozhodnutím ze dne 12. 5. 2022, č.j. MPSV-2022/43588-421/1.
23. Nakonec tedy o námitce podjatosti správního orgánu vyvolané zkřivením spravedlivých podmínek kontroly samotnou ministryní práce v rámci její nestandardní volební kampaně rozhodovalo samo ministerstvo práce, dříve této ministryni podřízené. Jde o vzorový případ systémové podjatosti, kterou podjaté orgány nejsou schopny adekvátně posoudit a vyvodit z ní správný závěr, kterým je vyloučení podjatého správního orgánu z rozhodování. Podle žalobkyně byl porušen zákon v ustanoveních o řízení před správním orgánem (zejména § 14 odst. 1 správního řádu) takovým způsobem, že to mohlo ovlivnit zákonnost následně vydaných rozhodnutí, a pro tuto vytýkanou vadu by měl soud zrušit napadená správní rozhodnutí.
24. Rozhodnutí o námitce podjatosti je rozhodnutím, jímž se upravuje vedení řízení před správním orgánem, tedy rozhodnutím, které není samostatně přezkoumatelné žalobou ve správním soudnictví [§ 46 odst. 1 písm. d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“) ve spojení s § 68 písm. e) s.ř.s. a § 70 písm. c) s.ř.s.]. Brojit proti rozhodnutí o námitce podjatosti je možno až v rámci žaloby proti meritornímu rozhodnutí ve věci a touto cestou tak žalobkyně činí s odkazem na shora uvedenou právní argumentaci.
25. Žalobkyně dále namítala, že rozhodnutí spočívají na *nesprávném právním posouzení* a byla vydána na základě *nesprávně zjištěného skutkového stavu*, a to ve výroku ad 1), 3), 5 písm. a) a ve výroku o výši pokuty. Níže uvedla, v čem nesprávnost spočívá.
26. K *výroku I.1. - výkon nelegální práce*
27. Výrokem ad I.1. prvoinstančního rozhodnutí byla žalobkyně uznána vinnou, že umožnila výkon práce paní H. H. v rozporu s vydaným povolením, když vykonávala práci na pozici dělník v úklidu minimálně dne 23. 6. 2021, neboť měla povolenou zaměstnaneckou kartu na pracovní pozici „*strojírenští kovodělníci*“.
28. Tato pracovnice vykonávala práci v úklidu pouze v kontrolní den. Z provozních důvodů nemohla nastoupit na pracoviště další uklízečka, a proto byla zaměstnankyně H. přerazena na jinou práci podle § 41 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce*“), což je povoleno, neboť ve smyslu tohoto ustanovení může zaměstnavatel převést zaměstnance i bez jeho souhlasu na dobu nezbytné potřeby na jinou práci, než byla sjednána, jestliže to je třeba k odvrácení mimořádné události, živelní události nebo jiné

hrozící nehody nebo k zmírnění jejich bezprostředních následků, a to na nezbytně nutnou dobu. Takové převedení není porušením zákona o zaměstnanosti a výkonem nelegální práce, neboť zákoník práce takové převedení a výkon práce umožňuje a není zakázán ani zákonem o zaměstnanosti. Opačný výklad by byl diskriminační k ostatním zaměstnancům (zejména občanům ČR a EU), neboť ti by mohli být převáděni pro případ mimořádné události, což je v rozporu s antidiskriminačním zákonem č. 58/2009 Sb., který hned v § 1 odst. 1 písm. a) vyslovuje zákaz takové diskriminace. Opačný výklad by byl rovněž absurdní, neboť v případě živelné pohromy (například požáru) či jiné mimořádné události by v továrně, kde pracují pouze cizinci, nemohlo dojít k jejich odvrácení či zmírnění jejich následků, neboť by všem hrozila sankce za nelegální práci.

29. V důsledku nemožnosti vykrytí úklid jinou uklízečkou, došlo k převedení této zaměstnankyně na jinou práci. Pokud by nedošlo k úklidu prostor, mohlo by dojít k úrazu či jinému zdravotnímu poškození zdraví zaměstnanců, rovněž s ohledem na desinfekci proti šíření koronaviru bylo nutné úklid provést.
30. Převedení na jinou práci, dle § 41 odst. 4 zákoníku práce, trvající pouze několik hodin, při kterém cizinec vykonává jiný druh práce, než jaký má uveden v pracovním povolení, u stejného zaměstnavatele a na stejném pracovišti, nezakládá výkon nelegální práce spočívající ve výkonu práce v rozporu s pracovním povolením [§ 5 písm. e) bod 2. zákona o zaměstnanosti], jestliže tato změna není trvalá, pokud jde o délku výkonu práce, ani zásadní, pokud jde o druh práce. Takové převedení na jinou práci by nezakládalo porušení ustanovení zákoníku práce o pracovněprávním poměru ani u zaměstnance, který je občanem České republiky. Nemohlo ani dojít k porušení ochrany trhu práce, neboť pracovní pozice uklízečka byla nabízena souběžně s pozicí strojírenský kovodělník. Obdobně posoudil Nejvyšší správní soud otázku pracovní cesty v rozhodnutí sp.zn. 1 Azs 156/2022.
31. Personální oddělení omylem, namísto dokladu o převedení na jinou práci, vyhotovilo dodatek k pracovní smlouvě s nesprávným datem 21. 6. 2021.
32. Správní orgán dovozuje, že pracovnice vykonávala práci v úklidu též 1. 6. 2021 až 4. 6. 2021, 7. 6. 2021 až 9. 6. 2021, 11. 6. 2021, 14. 6. 2021, 15. 6. 2021, 17. 6. 2021, 18. 6. 2021, 21. - 23. 6. 2021. Toto má vyplývat z evidence pracovní doby a plánu směn na měsíc červen 2021, žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti ze dne 28. 5. 2021 a zdravotního posudku ze dne 31. 5. 2021 osvědčujícího zdravotní způsobilost pro práci „*Dělník-úklid*“. Má to vyplývat i z dokumentu „*Personal Anwesenheitsplanung/Plánování docházky personálu*“, podle kterého zaměstnankyně vykonávala v únoru až květnu 2021 činnosti označené zkráceně jako GF11 či GFS11, ale v červnu 2021 vykonávala či měla vykonávat činnost označenou PR. Srovnáním označení PR s náplní práce jiných pracovníků v úklidu S. K. a B. Š. nemá správní orgán pochybnost, že zkratka PR je pozice dělník úklidu.
33. Zkratka PR je však zkratkou užívanou zaměstnavatelem pro činnosti, které nejsou podřaditelné k ostatním zkratkám označujícím jiné pracovní činnosti. Podle popisu náplně práce dělníka ve strojírenské výrobě, tzv. ISCO, je tento oprávněn v rámci udělené zaměstnanecké karty vykonávat též pracovní činnosti označené jako – manipulační práce, jednoduché montážní a kontrolní práce, což bylo právě náplní práce paní H. v měsíci červnu 2021 označenou zkratkou PR (s výjimkou dne 23. 6. 2021). Jelikož zaměstnavatel nemá tyto činnosti zařazené pod zkratkami odbornějších činností (jako např. GF11), naplánoval a vykázal si pro své potřeby tyto činnosti vykonané paní H. jako PR. Že se nejedná o účelové tvrzení, vyplývá z předložených docházkových listů zaměstnanců P. T.

(zaměstnan na pozici strojírenský kovodělník) a L. P. (zaměstnan na pozici zámečnick), v nichž jsou rovněž vykazovány nezařazené činnosti strojírenského kovodělníka či zámečnicka označené PR. U P. T. v podstatě každý měsíc od ledna do května 2021, u L. P. v březnu a květnu 2021. Tyto důkazy jako by správní orgány přehlédly. Pokud tedy zaměstnanec vykonává činnosti označené PR, neznamená to, že vykonává práci v úklidu. Je-li taková zkratka uvedena například u seznamu proškolených v oblasti BOZP, neznamená to, že se jedná o uklízeče. Naopak touto zkratkou jsou označovány blíže nezařazené činnosti u všech profesí či méně kvalifikované práce (tj. např. i uklízeč).

34. To, že se H. H. chystala změnit pracovní zařazení a činila úkony s tím související, aby mohla podat žádost o změnu zaměstnanecké karty, tj. byla na lékařské prohlídce, vykonala školení BOZP apod., neprokazuje, že již práci uklízečky vykonávala dříve. Rovněž ze „Záznamu o skutečnostech zjištěných při kontrole totožnosti fyzických osob“ pořízeného s paní H. H. nevyplývá, že by měla úklidové práce vykonávat v jiný než v kontrolní den. Naopak z některých odpovědí je zřejmé, že zaměstnankyně hovořila právě o dni, kdy byla převedena na jinou práci. Pokud žalovaný ve svých rozhodnutích tvrdí něco jiného, není tomu tak. Zákon porušen nebyl a nejedná se o přestupek.
35. K výroku I.3. - příplatek za noční práci
36. Výrokem ad I.3. prvoinstančního rozhodnutí byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku dle § 26 odst. 1 písm. f) zákona o inspekci práce, kterého se měla dopustit tím, že zaměstnancům uvedeným ve výroku neposkytla příplatek ve výši nejméně 10 % průměrného výdělků, ani nesjednala jinou minimální výši tohoto příplatku, za dobu noční práce, kterou tito zaměstnanci odpracovali, čímž porušila povinnost vyplývající z § 116 zákoníku práce.
37. Žalobkyně s uvedenými zaměstnanci ve mzdové směrnici a v pracovních smlouvách dohodla následující: „Zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali ve smyslu § 116 ZP, že pokud během jedné směny nepřesáhne doba noční práce 50 minut, příplatek za tuto směnu se nevyplatí (tj. činí 0 %).“
38. Ustanovení § 116 odst. 1 zákoníku práce připouští sjednání jiné minimální výše a způsobu určení příplatku, a to i nižšího. V uvedených případech se jedná obvykle o 30 minut, během nichž dochází k předání pracoviště, výrobní proces neběží, pracoviště se uklízí a zaměstnanci vykonávají očistu a myjí se, a to je právě okolnost odůvodňující nesjednání příplatku či sjednání příplatku v nulové výši, avšak pouze za počáteční minuty noční směny. V období do dubna 2021 byly směny mimořádně posunuty z důvodu provádění hygienických a obdobných opatření mezi směny v souvislosti s dodržením ochrany života a zdraví pracovníků a ochrany pracoviště v souvislosti s epidemií COVID-19. Bylo sledováno zejména dodržení těchto zásadních zdravotních opatření. Na zaměstnavatele byly kladeny mimořádné nároky v souvislosti s uváděním vládních nařízení atd. do praxe. V rámci těchto významných úkolů, které zaštiťovalo personální oddělení a které měly ochránit zdraví a životy zaměstnanců, zaměstnanci personálního oddělení opomněli upravit ve mzdovém programu výpočet nočního příplatku.
39. Nejvyšší správní soud v bodě [30] rozhodnutí sp.zn. 4 Ads 176/2017 judikoval, že „zákon umožňuje, aby příplatky dle § 116 a § 118 zákoníku práce byly ujednány odchylně od zákona, jenž sám stanoví výši příplatků 10 %. Jinou minimální výši a způsob určení příplatku za noční práci nebo práci v sobotu a neděli je však podle výše uvedených ustanovení zákoníku práce možné výhradně sjednat – zejména formou kolektivní nebo individuální smlouvy (nejčastěji

pracovní smlouvou, případně dodatkem k pracovní smlouvě). Podstatné je to, aby způsob a výše příplatku byl skutečně sjednán, tj. byl výsledkem dvoustranného právního jednání, které beze zbytku splňuje náležitosti právního jednání včetně náležitostí svobody a projevu vůle zaměstnance [viz k tomu zejména § 551 až 554 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“), ve spojení s § 4 zákoníku práce].“ V bodě [32] citovaného rozhodnutí Nejvyšší správní soud uvedl, že „z textu § 116 a § 118 odst. 1, zákoníku práce je patrné, že jím stanovenou minimální desetiprocentní výši příplatku nelze pokládat za nepodkročitelné minimum. To vyplývá z § 116 odst. 1 zákoníku práce (resp. § 118 odst. 1 zákoníku práce), který „výslovně zmocňuje ke sjednání jiné (nikoli pouze vyšší) minimální výše příplatku. Zákonná úprava vychází z předpokladu, že povinná forma „sjednání“ zajišťuje dostatečnou ochranu zaměstnanců. Možnost sjednat jinou minimální výši příplatku za noční práci je nezbytným předpokladem pro praktickou aplikaci druhé části zmocnění, a to sjednat jiný způsob určení příplatku. Jiným způsobem může být zejména určení příplatku konkrétní částkou, sjednanou jako minimální, nebo pevná sazba příplatku“ (srov. Bělina, Drápal a kol., Zákoník práce, komentář, C. H. BECK, 2. vydání, s. 681.). Odchylná úprava výše příplatků je tedy možná, avšak podstatné je, aby nedošlo k vyprázdňení smyslu uvedených příplatků, jímž je poskytnutí zaměstnanci určité kompenzace na to, že koná práci v časově ztíženém pracovním režimu. Nebylo by tedy možné sjednat příplatek jen v nepatrné či symbolické výši.“.

40. Žalobkyně sice sjednala příplatek ve výši 0 %, avšak pouze tehdy, pokud noční práce nepřesáhne 50 minut. Přesáhne-li doba noční práce 50 minut, vyplácí i za těchto 50 minut příplatek ve výši 10 % průměrné mzdy. Kautely zákonného rozsahu snížení výše příplatku tak byly naplněny a ujednání není nezákonné. Sjednala-li by snížení příplatku např. na 5 % průměrného výdělku za celou směnu, obdržel by zaměstnanec při osmihodinové směně na příplatku podstatně méně, než je tomu při snížení příplatku na 0 % za podmínky, že noční práce nepřesáhne 50 minut. Za ostatní noční práci jsou příplatky placeny bez omezení. Lze tedy uzavřít, že ve skutečnosti bylo sjednáno pouze snížení příplatku. Suma příplatku za noční práci se pohybuje v řádech desítek korun za kalendářní měsíc. I kdyby došlo k porušení zákoníku práce, jde v podstatě o nicotné porušení, zejména s přihlédnutím k celkovému objemu vyplacených mezd, když nedoplatky nedosahují ani 1 % z jejich mzdy. V kontrolovaném období byl v důsledku proticovidových opatření posunut začátek ranní směny o 30 minut dříve. Žalobkyně se snažila vyrábět i během covidu, avšak s ohledem na stresující situaci s tím související opomenula změnit v programu zpracovávajícím mzdy počátek ranní směny o 30 minut a vycházela z toho, že je v limitu sjednaných 50 minut. Rovněž společenská škodlivost nedosahuje takové úrovně, jak je naznačováno v odůvodnění rozhodnutí, neboť příplatek za noční práci by nebyl vyplácen pouze za 50 minut (a nikoliv za celou směnu). Zákon porušen nebyl a nejedná se o přestupek.
41. K výroku I.5. písm. a) - sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas 416 hod.
42. Výrokem ad I.5. písm. a) prvoinstančního rozhodnutí byla žalobkyně uznána vinnou ze spáchání přestupku dle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o inspekci práce, kterého se měla dopustit tím, že sjednala mzdu zaměstnance J. Š. s přihlédnutím k práci přesčas v rozsahu 416 hodin, ačkoliv je přípustných pouze 150 hodin, čímž porušila § 114 odst. 3 zákoníku práce.
43. Zaměstnanec J. Š. pracuje jako předák údržby. Je zaměstnancem v přímé řídicí působnosti vedoucího zaměstnance, vedoucího výroby pana L. N., který je přímo podřízen jednatele

dr. K., a J. Š. se tak považuje za vedoucího zaměstnance ve smyslu dle § 11 s přihlédnutím k § 73 odst. 3 písm. b) bod 1 zákoníku práce, neboť na předmětném stupni řízení zaměstnavatele (údržba) je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny. J. Š. je předákem dělníků údržby. Vykonává též dělnické práce v údržbě. Fakticky řídí dělníky v údržbě podle pokynů L. N. Faktický výkon práce a skutečné zařazení je podstatné pro posouzení toho, zda se jedná o vedoucího zaměstnance v přímé řídicí působnosti jiného vedoucího zaměstnance podřízeného jednatele. Jelikož nejen vede podřízené, ale též s nimi vykonává práce na údržbě, je proškolen též jako dělník v údržbě. Obhajoba žalobkyně nebyla vyvrácena. Žalobkyně přesčas v plné výši hradila, nevyužila ujednání o navýšení přesčasů, a toto ujednání lze tedy považovat za obsoletní.

44. Podle § 114 odst. 3 zákoníku práce je u vedoucích zaměstnanců (§ 11) povoleno sjednat mzdu s přihlédnutím k práci přesčas v mezích celkového rozsahu práce přesčas (§ 93 odst. 4), tj. v rozsahu 416 hodin za kalendářní rok. Zákon porušen nebyl a nejedná se o přestupek.
45. K *uložené pokutě*
46. Žalobkyně konstatovala, že za uvedené přestupky byl žalobkyni uložen správní trest pokuty ve výši 350 000 Kč. Tento trest je dle žalobkyně nepřiměřený, správní orgán nepřihlédl ke všem polehčujícím okolnostem. Následně žalobkyně citovala § 37, § 38 a § 39 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich (dále jen „*přestupkový zákon*“), který stanoví pravidla pro uložení trestu, a zvýraznila určité části předmětných ustanovení s tím, že ty nebyly správním orgánem při stanovení výše sankce (pokuty) dostatečně zohledněny. Jednalo se o § 37 odst. 1 písm. a), c) a g) přestupkového zákona, dle kterého *při určení druhu správního trestu a jeho výměry se přihlédne zejména a) k povaze a závažnosti přestupku, c) k přitěžujícím a polehčujícím okolnostem, g) u právnické nebo podnikající fyzické osoby k povaze její činnosti*, o § 38 písm. a), b), c) d) přestupkového zákona, dle kterého *povaha a závažnost přestupku je dána zejména a) významem zákonem chráněného zájmu, který byl přestupkem porušen nebo ohrožen, b) významem a rozsahem následku přestupku, c) způsobem spáchání přestupku, d) okolnostmi spáchání přestupku*, o § 39 písm. c) a část písm. d) přestupkového zákona, dle kterého *jako k polehčující okolnosti se přihlédne zejména k tomu, že pachatel c) napomáhal k odstranění škodlivého následku přestupku nebo dobrovolně nahradil způsobenou škodu, d) při objasňování přestupku účinně napomáhal*.
47. Dle žalobkyně je povaha a závažnost přestupku v projednávané věci nízká, v některých částech nenaplňuje skutek materiální stránku přestupku pro svou mizivou závažnost, což by mělo vést k vypuštění některých skutků. Jsou dány podstatné polehčující okolnosti. Žalobkyně promptně odstranila škodlivý následek. Dobrovolně nahradila příplatky za noční práci, a to všem zaměstnancům. Z vlastní iniciativy a v rámci vlastních procesů zjistila a provedla nápravu týkající se elektroinstalace, značení podlah, doplatku mzdy apod. Žalobkyně má v celé organizaci nastavené kontrolní mechanismy, které mají za cíl minimalizovat odchylky a nedostatky, a případná zjištění odstraňuje v rámci vlastních nápravných opatření. Při objasňování přestupku žalobkyně účinně napomáhala a poskytla veškeré požadované podklady a vysvětlení. Správní orgán nedostatečně zohlednil spolupráci žalobkyně v rámci kontroly a zejména bezpodmínečně přijetí nápravných opatření tak, aby k opakování nedošlo. Sjednání nápravy, a to nejen do budoucna, ale i zpětně (např. doplacením nočních příplatků) je nutno posoudit jako výraznou polehčující

okolnost dle § 39 písm. c) přestupkového zákona a nikoliv jen jako splnění povinnosti. Není správné, když správní orgán nepovažuje covidová omezení a mimořádná opatření za související s některým jednáním, v němž spatřuje přestupky. Je třeba poukázat na to, že žalobkyně zajistila výkon práce i během epidemie spojené se šířením viru COVID-19. Tomu uzpůsobila organizaci práce a bylo nutno přijmout i další potřebná opatření. Některá z kontrolních zjištění byla ovlivněna zvýšenou potřebou ochrany zdraví pracovníků před nákazou. V prvních měsících roku vrcholila epidemie viru COVID-19 na Chebsku a v Karlovarském kraji. Byl vyhlášen tzv. „*tvrdý lockdown*“ se zákazem pohybu mezi okresy a zákaz nočního vycházení. Nemocnice v Karlovarském kraji nebyly schopny přijímat další pacienty, došlo k mimořádnému navýšení úmrtí v důsledku onemocnění COVID-19. Tato opatření se projevila též v možnostech žalobkyně dostat některým svým zákonným povinnostem. Přitom právě například implementace a dodržování mimořádných opatření se projevilo v tom, že nesprávně nastavila program s evidencí doby noční práce. Správní orgán ovšem vliv takových opatření apriori vyloučil.

48. V případě výkonu úklidové činnosti paní H. H. nemohlo ani dojít k ohrožení trhu práce, neboť pracovní místo uklízeče bylo evidováno jako volné místo na úřadě práce a z důvodu jeho neobsazení jiným zaměstnancem byla H. H. nakonec povolena změna druhu práce v rámci zaměstnanecké karty.
49. Absenci náležitostí smluv a pokynů v souvislosti s agenturním zaměstnáváním nenalezl a nevytkl prvoinstanční orgán při předchozích kontrolách, proto žalobkyně tyto považovala za vyhovující zákonu. Od správního orgánu lze očekávat, že v rámci předchozí kontroly taková pochybení vytkne.
50. Žalobkyně požádala ve spolupráci s budoucími zaměstnanci, cizinci, o udělení zaměstnaneckých karet zaměstnancům z Mongolska v rámci programu „*KVALIFIKOVANÝ ZAMĚSTNANEC*“ (dále jen „*Program*“), který je programem schváleným vládou za účelem dosažení ekonomického přínosu pro ČR podle zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů. Cílem Programu je poskytnout podporu přímým zaměstnavatelům, kteří do ČR potřebují přivést kvalifikované zahraniční pracovníky. Za tímto účelem je jejich zahraničním pracovníkům, kteří splní stanovená kritéria, garantována možnost podání žádosti o pobytové oprávnění na zastupitelském úřadu ČR v zahraničí. Jednalo se o 80 budoucích zaměstnanců z Mongolska, kteří na vydání zaměstnanecké karty čekali od června 2021, tj. v době podání této žaloby více než 2 roky. V důsledku vedení řízení před prvoinstančním orgánem byla všechna řízení před vydáním zaměstnaneckých karet přerušena v červnu až říjnu 2022 do doby vydání rozhodnutí v této věci před prvoinstančním orgánem. Žalobkyně tudíž nemohla přijmout do pracovního poměru zaměstnance, se kterými ve výrobě počítala a měli již nastoupit, v důsledku čehož se dostala do výrobních těžkostí, které vedou i k nesplnění nasmlouvaných dodávek odběratelům. Vedle toho dochází k narušení vztahů s mongolskou stranou vyhledávající pro žalobkyni pracovníky, pro kterou nyní působí velmi nevěrohodně. Správní orgán si vůbec nedovede představit, jak rozsáhlým provozním, administrativním a lidsky náročným problémům byla žalobkyně v souvislosti s tímto vystavena. Správní orgán k uvedené skutečnosti nepřihlédl, neboť ji považuje za oprávněné opatření.
51. Rozsudkem Krajského soudu v Plzni ze dne 22. 12. 2022, č.j. 55 A 51/2022-43, doručeným žalobkyni dne 30. 1. 2023, však bylo rozhodnuto, že přerušování řízení o udělení zaměstnaneckých karet je nezákonné, a z odůvodnění rozsudku vyplývá, že cizinecká

policie (tj. Ministerstvo vnitra a OAMP) neoprávněně přihlížela k probíhajícímu řízení před prvoinstančním orgánem, nehleděla na žalobkyni jako na dosud nevinnou a zaměstnanecké karty měly být vydány. Žalobkyně očekávala, že ministerstvo bude respektovat rozsudek v ostatních skutkově shodných případech, ale nestalo se tak. Ze stejných důvodů podala žalobkyně dne 27. 2. 2023 další žalobu v právní věci jiných 24 uchazečů o zaměstnaneckou kartu u budoucího zaměstnavatele - žalobkyně (A. G. a spol.). Rozsudkem Krajského soudu v Plzni ze dne 18. 5. 2023, č.j. 77 A 8/223-289, bylo rozhodnuto, že Ministerstvo vnitra je povinno ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku vydat rozhodnutí v řízení o žádostech 23 uchazečů. Jelikož ani po tomto rozsudku ministerstvo nevydalo zaměstnanecké karty ostatním mongolským žadatelům, podala žalobkyně další dvě žaloby. Ty jsou vedeny u Krajského soudu v Plzni pod sp.zn. 57 A 39/2023 a sp.zn. 77 A 28/2023, zatím nebylo rozhodnuto.

52. Dle žalobkyně došlo k podstatnému omezení příjmu objednávek, posunu plnění již nasmlouvaných dodávek, snížení konkurenceschopnosti žalobkyně na trhu (již je jí známo, že část objednávek převzala konkurence) a zásadnímu narušení důvěry s dlouholetými zákazníky, jakož i s mongolskou stranou. Škoda spočívající v ušlém zisku způsobená tímto opatřením mnohonásobně převyšuje uloženou pokutu a je odhadována na 30 až 40 milionů Kč. V důsledku nedodržení dříve nasmlouvaných termínů dodávek hrozí uplatnění smluvních pokut a obdobných sankcí a žalobkyně žije v nejistotě, zda je zákazníci neuplatní. Žalobkyně takové vedlejší důsledky a nesprávnou aplikaci norem v důsledku vzájemného informování státních orgánů o probíhajícím řízení považuje za „mimořádně citlivý vedlejší trest“, který nijak nebyl při ukládání sankce zohledněn. Nejedná se jen o jakési „oprávněné opatření“, naopak bylo rozsudky shledáno neoprávněným.
53. V poslední řadě je dle žalobkyně nutno mít na zřeteli, že vlastní kontrolu v provozu provádělo nejméně 9 kontrolorů, její rozsah byl mimořádně široký a lze mít za to, že v ostatních sférách činností kontrolovaných prvoinstančním orgánem žalobkyně obstála.
54. Na základě shora uvedeného je zřejmé, že v převážné většině skutků nedošlo k naplnění skutkové podstaty přestupku či nebylo dosaženo náležité škodlivosti a žalobkyně navrhuje, aby byla taková jednání vypuštěna a řízení zastaveno. Peněžitý trest by měl být snížen.

III.

Vyjádření žalovaného k žalobě

55. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. Ve vyjádření k žalobě uvedl, že žalobkyně namítá, že správní řízení, jež předcházelo vydání napadeného rozhodnutí a prvoinstančního rozhodnutí, je zatíženo procesní vadou spočívající v tom, že důkazy, které byly podkladem napadených rozhodnutí, opatřil, úkony v řízení činil, a nakonec i ve věci rozhodoval pro podjatost vyloučený orgán. Žalovaný s tímto tvrzením žalobkyně zásadně nesouhlasí. Žalovaný se s obdobnou námitkou žalobkyně, vznesenou v rámci odvolání, vypořádal na str. 20-21 napadeného rozhodnutí, kdy uvedl: „Co se týče závěrečné námitky účastníka řízení v jeho odvolání, že „vyloučeným orgánem byly obstarány nejen podklady rozhodnutí, ale rozhodnutí samo bylo vydáno vyloučeným orgánem, jak bylo namítáno v předchozím řízení v souvislosti s ministerskou akcí „Férová práce“, k tomu odvolací orgán upozorňuje účastníka řízení, že tato věc byla pravomocně vyřešena a rozhodnuta v samostatném řízení, v němž rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí č.j. MPSV-2022/43588-421/1 ze dne 12. 5. 2022 došlo k zamítnutí odvolání účastníka řízení a usnesení Státního úřadu inspekce práce č.j.

6784/1.30/21-7 ze dne 19. 1. 2022 (jímž bylo rozhodnuto o tom, že žádná z úředních osob oblastního inspektorátu práce a dále ani JUDr. J. W., vedoucí inspektorka oblastního inspektorátu práce, není vyloučena z úkonů souvisejících s kontrolou u účastníka řízení) bylo citovaným rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí potvrzeno.“ (Uvedené dokumenty jsou součástí předloženého spisového materiálu.)

56. Žalovaný uvedl, že není oprávněn posuzovat kroky a aspekty (tehdejší) předvolební politické kampaně bývalé ministryně Ministerstva práce a sociálních věcí (dále též jen „MPSV“), proto se k tomuto nebude blíže vyjadřovat, nicméně sama o sobě skutečnost, že tato ministryně nařídila provádění určitých rozsáhlejších kontrol v rámci zákonné působnosti MPSV (tedy inspekce práce), nemůže být důvodem ani podezřením z podjatosti konkrétních inspektorů oblastních inspektorátů práce provádějících kontroly či dalších oprávněných úředních osob podílejících se na následném přestupkovém řízení. Je to ostatně MPSV, kdo v souladu se zákonem schvaluje roční program kontrolních akcí oblastních inspektorátů práce, viz § 38 písm. a) zákona o inspekci práce. Pokud by mělo jít v daném případě o systémovou podjatost na základě prohlášení bývalé ministryně MPSV, že si „posvítí“ na porušování pracovněprávních předpisů zaměstnavateli, jak uvádí žalobkyně v žalobě, potom by na území České republiky neexistoval žádný (nezaujatý) státní orgán, který by mohl (z)kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, a subjekty vybrané ke kontrole by tak byly de facto beztrestné, nepostihnutelné v případě prokazatelného porušení právních předpisů.
57. K námitce žalobkyně, že napadená rozhodnutí spočívají na *nesprávném právním posouzení* a byla vydána na základě *nesprávné zjištěného skutkového stavu*, a to ve výroku ad 1), 3), 5 písm. a) a ve výroku o výši pokuty, žalovaný předně uvedl, že argumentace žalobkyně v žalobě je totožná či obdobná s argumentací uvedenou v odvolání, proto žalovaný především odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí, v němž se jednotlivými námitkami a tvrzeními žalobkyně podrobně zabýval, a dále také žalovaný odkazuje na obsáhlé odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí.
58. K námitkám směřujícím do výroku I.1. *prvoinstančního rozhodnutí - umožnění výkonu nelegální práce* - žalovaný odkázal na str. 11-15 odůvodnění napadeného rozhodnutí a doplnil, že má za to, že s ohledem na evidenci žalobkyně lze mít za prokázané, že paní H. H., nar. X., vykonávala pracovní činnost úklidu ve dnech 1. 6. 2021, 2. 6. 2021, 3. 6. 2021, 4. 6. 2021, 7. 6. 2021, 8. 6. 2021, 9. 6. 2021, 11. 6. 2021, 14. 6. 2021, 15. 6. 2021, 17. 6. 2021, 18. 6. 2021, 21. 6. 2021, 22. 6. 2021 a 23. 6. 2021, neboť je zcela prokazatelné, že pozici dělníka ve strojírenské výrobě vykonávala v období leden 2021 až květen 2021, nikoliv v měsíci červen 2021, což prokazuje předložená evidence odpracovaných směn, tak i plánování (rozvrhování) směn, které žalobkyně logicky musela učinit ještě v měsíci květen 2021, tudíž jediným závěrem je, že žalobkyně jmenovanou zaměstnankyni na pracovní pozici dělník v úklidu přeřadila v měsíci květnu 2021, díky čemuž jmenovaná od počátku měsíce červen 2021 vykonávala pracovní činnosti spojené s úklidem.
59. K námitkám směřujícím do výroku I.3. *prvoinstančního rozhodnutí - příplatek za noční práci* - žalovaný odkázal na str. 15 odůvodnění napadeného rozhodnutí a doplnil, že pojem pracovní doba je definován v § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, kdy pro účely úpravy pracovní doby a doby odpočinku je pracovní dobou doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a taktéž doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti svého zaměstnavatele připraven k výkonu práce podle pokynů svého zaměstnavatele. Aby bylo možné zaměstnance odměňovat za vykonanou práci, je zaměstnavatel povinen

evidovat odpracovanou dobu, tedy její začátek a konec, aby nebylo sporu, jaký nárok zaměstnanci v souvislosti s výkonem práce vznikl. Pakliže zaměstnavatel rozhoduje o snížení či úpravě příplatku za noční práci, či o jiném způsobu určení tohoto příplatku, vždy je vyžadováno, aby výše příplatku za noční práci nepopírala smysl tohoto příplatku, neboť se jedná o zákonnou kompenzaci za výkon práce v době, která je vymezena mezi 22. hodinou večerní a 6. hodinou ranní, coby noční doba. Za situace, kdy žalobkyně vnitřním předpisem a ujednáním v pracovní smlouvě upraví (sjedná) podmínky pro poskytování uvedeného příplatku tak, že „zaměstnanec a zaměstnavatel sjednali ve smyslu § 116 zákoníku, že pokud během jedné směny nepřesáhne doba noční práce 50 minut, příplatek za práci v noci za tuto směnu se nevyplatí (tj. činí 0 %)“, fakticky zaměstnancům, kteří odpracovali ve směně méně než 50 minut v noční době, nárok na uvedený příplatek odepré, což je zcela v rozporu nejenom s § 116 zákoníku práce, ale i se zásadou spravedlivého odměňování zaměstnance. Pokud je zřejmé, kdy směna zaměstnance započala a kdy skončila, tedy zda začátek směny nastal před šestou hodinou ranní, nebo její konec byl po 22. hodině večerní, kdy žalobkyně výkon práce prokazatelně eviduje v souladu s § 96 zákoníku práce, tedy včetně začátku a konce směny, není rozhodné pro vznik uvedeného nároku ani to, jakou konkrétní pracovní činnost v úseku noční doby zaměstnanec vykonával, neboť do pracovní doby je započítávána i doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti zaměstnavatele připraven k výkonu práce. Každá směna se posuzuje jako celek, je ohraničená začátkem a koncem, díky čemuž vyjadřuje určitý časový úsek, který definuje mzdový nárok zaměstnance na mzdové plnění, a není důvodu, aby pro účely mzdového nároku zaměstnavatel akceptoval směnu od jejího začátku do jejího konce, coby vyjádření odpracované doby, tedy zaměstnanci poskytoval mzdu za směnu ohraničenou jejím začátkem a koncem, a u příplatku za noční práci aplikoval rozdílný přístup, tedy neakceptoval začátek nebo konec odpracované směny, pakliže odpracovaná doba v noční době nedosahuje určité délky. Žalovaný se zaměřil na ověření skutečnosti, kdy konkrétně žalobkyně sjednala výše uvedenou úpravu vztahující se k příplatku za práci v noci. U zaměstnance A. L. došlo k sjednání uvedené úpravy dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 15. 2. 2021, u zaměstnance P. Š. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 5. 4. 2017, u zaměstnance J. P. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 5. 4. 2017, u zaměstnance T. K. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 6. 4. 2017, u zaměstnance M. D. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 3. 5. 2021, u zaměstnance O. Z. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 16. 5. 2019, u zaměstnance A. B. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 10. 5. 2021, u zaměstnance T. C. H. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 1. 8. 2019, u zaměstnance T. I. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 21. 11. 2018, u zaměstnance B. U. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 4. 3. 2019, u zaměstnance Z. R. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 11. 1. 2021, u zaměstnance J. P. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 24. 1. 2012, u zaměstnance M. I. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 21. 11. 2018, u zaměstnance O. B. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 4. 6. 2019, u zaměstnance H. H. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 1. 4. 2019, u zaměstnance B. G. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 26. 10. 2018, u zaměstnance M. V. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 5. 4. 2017, u zaměstnance J. Š. dodatkem k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 1. 4. 2012. Je tak zřejmé, že žalobkyně výše uvedený způsob, který fakticky omezuje protiprávně nárok zaměstnanců na vyplacení příplatku za práci v noci (rovněž na přiznání uvedeného příplatku), aplikuje dlouhodobě,

tudíž se nejedná o žádné krátkodobé řešení, které žalobkyně přijala v souvislosti s pandemickými opatřeními. Rovněž uvedené protiprávní jednání žalobkyně nelze považovat za omyl, případně za jednání v takzvané neznalosti, neboť z argumentace žalobkyně, že „sjednala-li by snížení příplatku např. na 5 % průměrného výdělku za celou směnu, obdržel by zaměstnanec při osmihodinové směně na příplatku podstatně méně, než je tomu při snížení příplatku na 0 % za podmínky, že noční práce nepřesáhne 50 minut. Za ostatní noční práci jsou příplatky placeny bez omezení. Lze tedy uzavřít, že ve skutečnosti bylo sjednáno pouze snížení příplatku“, je zcela zřejmé, že výhodou uvedené úpravy je, jak uvádí žalobkyně, pouhé snížení uvedeného příplatku, tedy optikou žalobkyně, v případě, kdy zaměstnanec neobdrží uvedený příplatek, nejedná se o nevyplacení uvedeného příplatku, ale pouze snížení tohoto příplatku. Žalovaný má za to, že je-li nějaký nárok postaven na faktickém plnění, pak takový nárok je splněn pouze v případě reálného plnění, nikoliv tím, že nárok není splněn s argumentem, že žádné plnění je také plnění, pouze ve snížené výši.

60. K námitkám směřujícím do *výroku I.5. a) prvoinstančního rozhodnutí - sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas* - žalovaný odkázal na str. 17 odůvodnění napadeného rozhodnutí a doplnil, že byl posuzován obsah pracovní smlouvy, kterou žalobkyně se zaměstnancem J. Š. uzavřela dne 1. 4. 2012, kdy sjednaný druh práce je uveden: dělník v údržbě. Dále správní orgány posuzovaly:
61. Dodatek č. 1, který byl sjednán dne 1. 4. 2012, kdy tento dodatek nemění sjednaný druh práce, mzda je sjednána ve výši 90 Kč za každou odpracovanou hodinu, dále je uvedeno, že „mzda, která je stanovena tímto dodatkem, je již sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, rozsah práce přesčas, k němuž bylo při stanovení mzdy přihlédnuto, je maximální rozsah povolený platnou právní úpravou a zaměstnanci v tomto rozsahu práce přesčas nepřísluší příplatek za práci přesčas“ a „zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl ve smyslu § 93 odst. 3), 4) zákoníku práce, že zaměstnanec bude konat práci přesčas až do maximálního rozsahu povoleného zákonem“.
62. Dodatek č. 2, který byl sjednán dne 23. 2. 2015, kdy tento dodatek nemění sjednaný druh práce, mzda je sjednána ve výši 95 Kč za každou odpracovanou hodinu, dále je uvedeno, že „mzda, která je stanovena tímto dodatkem, je již sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, rozsah práce přesčas, k němuž bylo při stanovení mzdy přihlédnuto, je maximální rozsah povolený platnou právní úpravou a zaměstnanci v tomto rozsahu práce přesčas nepřísluší příplatek za práci přesčas“ a „zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl ve smyslu § 93 odst. 3), 4) zákoníku práce, že zaměstnanec bude konat práci přesčas až do maximálního rozsahu povoleného zákonem“.
63. Dodatek č. 3, který byl sjednán dne 1. 8. 2016, kdy tento dodatek nemění sjednaný druh práce, mzda je sjednána ve výši 110 Kč za každou odpracovanou hodinu, dále je uvedeno, že „mzda, která je stanovena tímto dodatkem, je již sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, rozsah práce přesčas, k němuž bylo při stanovení mzdy přihlédnuto, je maximální rozsah povolený platnou právní úpravou a zaměstnanci v tomto rozsahu práce přesčas nepřísluší příplatek za práci přesčas“ a „zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl ve smyslu § 93 odst. 3), 4) zákoníku práce, že zaměstnanec bude konat práci přesčas až do maximálního rozsahu povoleného zákonem“.
64. Dodatek k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 1. 4. 2017, vymezuje sjednaný druh práce jako „Dělník v údržbě“, mzda je sjednána ve výši 160 Kč/hod. hrubé základní hodinové mzdy, přičemž je dále sjednáno: „Tato mzda je již sjednána s přihlédnutím k

případné práci přesčas, rozsah práce přesčas, k němuž bylo při stanovení mzdy přihlédnuto, je 416 hodin za kalendářní rok a zaměstnanci v tomto rozsahu práce přesčas nepřísluší příplatek za práci přesčas“, přičemž hodinová mzda již obsahuje i příplatek za dobu práce ve ztíženém pracovním prostředí, dále pak bylo sjednáno, že „zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl ve smyslu § 93 odst. 3), 4) zákoníku práce, že zaměstnanec bude konat práci přesčas až do maximálního rozsahu povoleného zákonem“.

65. Ke dni 3. 5. 2021 byla žalobkyně vyhotovena žádost o posouzení zdravotní způsobilosti k práci, kdy druh požadované prohlídky je uveden „mimořádná“, důvod k provedení mimořádné prohlídky je uveden „dlouhodobá pracovní neschopnost“, druh práce je uveden 1. Dělník - zámečnický, 2. svářeč. Posudkový závěr byl vyhotoven ke dni 5. 5. 2021 s tím, že jmenovaný zaměstnanec je zdravotně způsobilý s podmínkou „NE SVÁŘEČ“. Dle listiny s označením „Přehled výkon + pauza“, což správní orgány považují za evidenci pracovní doby, kterou žalobkyně vedla dle § 96 zákoníku práce, má pan Š. zaevidované směny od 4. 5. 2021 do 8. 5. 2021, od 10. 5. 2021 do 14. 5. 2021, od 17. 5. 2021 do 20. 5. 2021, od 24. 5. 2021 do 28. 5. 2021 a dne 31. 5. 2021, je zaevidován začátek a konec směny, hodinový výkon a kód pracovní činnosti, kterou jmenovaný vykonával - kód „EINs“, u směn odpracovaných od 1. 6. 2021 do 10. 6. 2021, 11. 6. 2021, od 14. 6. 2021 do 18. 6. 2021, od 21. 6. 2021 do 23. 6. 2021 je zaevidován začátek a konec směny, hodinový výkon a kód pracovní činnosti, kterou jmenovaný vykonával - kód „EINs“.
66. Dle listiny s označením „Personál Anwesenheitsplanung“ byla jmenovanému plánována směna od 4. 5. 2021 do 8. 5. 2021, od 10. 5. 2021 do 14. 5. 2021, od 17. 5. 2021 do 20. 5. 2021, od 24. 5. 2021 do 28. 5. 2021 a dne 31. 5. 2021, s činnostmi označené kódem „EINs“, směny od 1. 6. 2021 do 10. 6. 2021, 11. 6. 2021, od 14. 6. 2021 do 18. 6. 2021, od 21. 6. 2021 do 23. 6. 2021 s činnostmi označené kódem „EINs“. Dle listiny prokazující opakované proškolení zaměstnanců v oblasti BOZP je zřejmé, že pan J. Š. byl dne 3. 6. 2021 proškolen, přičemž jeho pracovní pozice je označena písmeny „EINs“. Žalobkyně předložila pracovní náplň mimo jiné na pracovní pozici: Dělník v údržbě - zámečnický, tento druh práce je označen písmeny „EINs - zámečnický“ s tím, že je tato pracovní pozice podřízena vedoucímu údržby (tato nadřízená pracovní pozice vedoucí údržby je označena písmeny „EIN“); dále je specifikována pracovní náplň vztahující se k této dělnické pozici Dělník v údržbě - zámečnický jako „zodpovědnost za údržbu a opravy“, nebo „Údržba a opravy“, u kompetencí vztahující se k této dělnické pozici Dělník v údržbě - zámečnický je uvedeno „dle kompetenčního modelu dělníka“. Rovněž je uvedeno, že uvedená dělnická pracovní pozice Dělník v údržbě - zámečnický spolupracuje s „EINR“.
67. Za účelem ověření, zda označení „EINs“ odpovídá pracovní pozici „dělník v údržbě - zámečnický“, správní orgány výše uvedené údaje porovnaly se srovnatelnou pracovní pozicí, tedy s pracovní smlouvou, která byla dne 7. 11. 2018 uzavřena s panem L. P., nar. X., která obsahuje rovněž sjednaný druh práce „dělník v údržbě - zámečnický“, výše mzdy činí 130 Kč/hod., mzda u tohoto zaměstnance je sjednána rovněž s přihlédnutím k případné práci přesčas, kdy tomuto zaměstnanci příplatek za práci přesčas nepřísluší za práci přesčas v rozsahu 150 hodin za kalendářní rok, kdy „zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl ve smyslu § 93 odst. 3), 4) zákoníku práce, že zaměstnanec bude konat práci přesčas až do maximálního rozsahu povoleného zákonem“, od 24. 11. 2020 je sjednáno trvání pracovního poměru na dobu neurčitou a mzda je sjednána ve výši 140/hod. Uvedený zaměstnanec pan P., který má sjednaný druh práce uveden rovněž jako „dělník v údržbě - zámečnický“ má dle listiny s označením „Personál Anwesenheitsplanung“ pro měsíce 1/2021, 2/2021, 3/2021, 4/2021, 5/2021, 6/2021 plánovanou pracovní činnost označenou písmeny „EINs“ a dle předložené

listiny s označením „*Přehled docházky*“ v měsíci 1/2021 až 6/2021 evidovanou činnost v jednotlivých směnách označenou rovněž písmeny „*EINs*“ a pouze výjimečně písmeny „*PR*“. Rovněž pan P. byl opakovaně proškolen v oblasti BOZP stejného dne jako pan Š. (3. 6. 2021), kdy u jeho jména je rovněž uvedena pracovní pozice označená písmeny „*EINs*“.

68. Žalovaný má tak za to, že pan J. Š. vykonával v měsíci květen 2021 a červen 2021 pracovní pozici „*dělník v údržbě*“, čemuž odpovídá jak plánovaná činnost, kterou žalobkyně uváděla na listině „*Personal Anwesenheitsplanung*“, tak i skutečný výkon práce, kterou žalobkyně zaevidovala na listině „*Přehled výkon + pauza*“, tedy totožnou pracovní činnost jako pan P. Mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas je možné sjednat, je-li současně sjednán rozsah práce přesčas, k níž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. S ohledem na skutečnost, kdy následně zaměstnanec, u kterého došlo ke sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas, neobdrží za vykonanou práci přesčas mzdu (mzdu nad rámec sjednané mzdy), ani příplatek, ani náhradní volno, je zásadní, aby u mzdy, která byla sjednána s přihlédnutím k případné práci přesčas, byl rovněž sjednán rozsah práce přesčas, k němuž bylo při sjednání mzdy přihlédnuto. Žalobkyně tento rozsah vyjádřila „*416 hodin za kalendářní rok*“ a ve své argumentaci poté, co byla seznámena s výsledkem kontroly, uvedla: „*J. Š. se tak považuje za vedoucího zaměstnance ve smyslu dle § 11 s přihlédnutím k § 73 odst. 3 písm. b) bod 1 zákoníku práce, neboť na předmětném stupni řízení zaměstnavatele (údržba) je oprávněn stanovit a ukládat podřízeným zaměstnancům pracovní úkoly, organizovat, řídit a kontrolovat jejich práci a dávat jim k tomu účelu závazné pokyny.*“
69. Aby mohly rozhodující správní orgány uvedené argumentaci přisvědčit, muselo by nutně dojít k tomu, aby bylo možné pana J. Š. považovat za vedoucího zaměstnance. Žalovanému není známa jakákoliv skutečnost, která by uvedenou argumentaci žalobkyně podpořila. Žalovaný tedy nemá k dispozici žádný poznatek, který by prokazoval, že pan J. Š. byl vedoucím zaměstnancem ve smyslu § 11 zákoníku práce. K tomuto žalovaný doplňuje, že prokázat uvedenou skutečnost mohla pouze žalobkyně, neboť obsah uzavřeného pracovněprávního vztahu musí být dostatečně určitý, a to nejen s ohledem na obsah pracovní smlouvy, ale i s ohledem na povinnost danou § 37 zákoníku práce. Tvrzení žalobkyně tak nemá oporu v dokazování. Z provedeného dokazování je naopak zřejmé, že pan Š. má zaevidovaný výkon pracovní činnosti odpovídající sjednanému druhu práce, který je totožný s činností, kterou vykonával pan P. Evidentně se jedná o uvedenou dělnickou profesi. S ohledem na sjednaný druh práce bylo možné sjednat mzdu s přihlédnutím k případné práci přesčas pouze v rozsahu 150 hodin. Rovněž je z provedeného dokazování zřejmé, že v době sjednání Dodatku k pracovní smlouvě, který byl sjednán dne 1. 4. 2017, pakliže nedošlo ke změně sjednaného druhu práce, který by přiřknul jmenovanému pravomoci vedoucího zaměstnance, tudíž za situace, kdy druh práce u jmenovaného je vymezen pouze jako „*Dělník v údržbě*“, nevznikl pro sjednání mzdy s přihlédnutím k případné práci přesčas v rozsahu 416 hodin právní důvod.
70. Žalobkyně tak nerespektovala výše řečenou právní povinnost, přičemž pracovněprávní vztah zatížila uvedenou vadou, čímž znevýhodnila výše jmenovaného zaměstnance. Výši společenské škodlivosti a nebezpečnosti uvedeného protiprávního jednání žalobkyně zásadním způsobem snižuje skutečnost, kdy vytýkané sjednání mzdy již s přihlédnutím k případné práci přesčas nebylo aplikováno tak, že by žalobkyně vykonanou přesčasovou práci v rozsahu 416 hodin jmenovanému zaměstnanci zahrnula do mzdy bez poskytnutí zákonem upravené kompenzace (§ 114 zákoníku práce). Pokud by pan Š. byl ve vedoucí pozici, zcela jistě by byl uveden mezi vedoucími zaměstnanci na listině prokazující

proškolení zaměstnanců v oblasti BOZP. V uvedené věci tak neexistuje jediný důkaz prokazující, že pan Š. byl na vedoucí pozici.

71. K námitce, že *správní trest pokuty ve výši 350 000 Kč je trest nepřiměřený a že správní orgán nepřihlédl ke všem polehčujícím okolnostem*, žalovaný předně odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí, viz jeho str. 19-21, a doplnil, že má za to, že posoudil všechny jemu známé okolnosti. Odstranění protiprávního stavu nápravou je faktickým dodatečným plněním zákonem uložené povinnosti, když např. u nedostatku, kdy žalobkyně uvedeným zaměstnancům nevyplácela řádně příplatek za práci v noci, není nahodilé pochybení, ale systémový nedostatek žalobkyně. Rovněž pokud podlaha ve skladu barev není vybavena ochranným nátěrem, což žalobkyně zdůvodňuje ochranou stávajícího stavu, není nahodilým porušením. Pokud žalobkyně argumentuje covidovým stavem v ČR a možným vlivem na některá porušení právní povinnosti, pak žalovaný uvádí, že nemá žádný poznatek, který by prokazoval vliv epidemiologických opatření na vytýkané protiprávní jednání žalobkyně. Příplatek za noční práci nebyl žalobkyní vyplácen nikoliv vlivem „špatně“ nastaveného programu, ale na základě vlastního rozhodnutí žalobkyně, která možnost nevyplácet příplatek za noční práci vtělila do pracovních smluv či dodatků ještě v době, kdy žádné covidové opatření naplatilo a o onemocnění COVID-19 nebyla žádná informace. Pokud paní H. H. byla Ministerstvem vnitra povolena změna druhu práce, tato změna nemá vliv na skutečnost, že žalobkyně díky svému rozhodnutí jmenované zaměstnankyni umožnila výkon nelegální práce v době, kdy ještě ani nebyla žádost o změnu podána. Žalovanému nepřísluší komentovat rozhodnutí Ministerstva vnitra, Odboru azylové a migrační politiky, bez ohledu na doložení rozhodnutí soudu. Odbor azylové a migrační politiky rozhoduje samostatně, přičemž i v případě, kdy rozhodnutí tohoto orgánu je seznáno jako protiprávní, uvedená skutečnost nemá a nemůže mít vliv na posuzování skutkového stavu u žalobkyně, který byl předmětem přestupkového řízení. V neposlední řadě je třeba zdůraznit, že prvoinstanční orgán v uvedené věci ve prospěch žalobkyně zastavil jeden z projednávaných skutků žalobkyně, tedy jednotlivé vytýkané protiprávní jednání žalobkyně posuzoval ve vztahu k provedení dokazování, ve vztahu ke zjištěným okolnostem, za kterých došlo ke spáchání vytýkaného protiprávního jednání žalobkyně, a pokud žalobkyni svědčila skutečnost, která by byla pro žalobkyni příznivá, tuto skutečnost prvoinstanční orgán vyhodnotil ku prospěchu žalobkyně. Žalovaný si není vědom stavu, že by žalovaný či prvoinstanční orgán jakkoliv přispěli k nesprávné aplikaci norem v důsledku vzájemného informování státních orgánů. Žalovaný jednak není oprávněn jakkoliv posuzovat rozhodovací činnost jiných orgánů, v uvedené věci rozhodování Ministerstva vnitra, jakož v případě zohledňování polehčujících okolností je povinen pečlivě zkoumat vztah k projednávané věci, tedy za polehčující okolnost považovat pouze takové skutečnosti, které prokazatelně souvisí s projednávanou věcí. Žalovaný má za to, že uváděné případné komplikace se získáváním zaměstnaneckých karet pro budoucí zaměstnance z Mongolska nemohly být v uvedené věci považovány za polehčující okolnost, neboť v době rozhodování nebylo zřejmé, jakým způsobem bylo o uvedené žalobě rozhodnuto, tedy nebylo postaveno najisto, z jakého důvodu bylo pozastaveno vydávání zaměstnaneckých karet. Uvedený vztah k projednávané věci není zřejmý ani k dnešnímu dni, kdy nadále (dle argumentace žalobkyně) není v uvedené věci rozhodnuto.

IV.

Podání žalobkyně ze dne 2. 11. 2023 a doplnění žaloby

72. V podání ze dne 2. 11. 2023 žalobkyně v reakci na vyjádření žalovaného k žalobě odkázala na obsah žaloby a argumentaci v ní obsaženou s tím, že má za to, že tato argumentace nebyla vyjádřením vyvrácena. Žalobkyně uvedla, že ještě připravuje doplnění svých tvrzení a důkazů o škodě, kterou vyčíslila na cca 30 až 40 milionů Kč, a nemateriální újmu způsobené vedlejšími důsledky projednávání věci před správním orgánem (str. 15 žaloby).
73. Dne 10. 11. 2023 pak bylo soudu doručeno doplnění žaloby, ve kterém žalobkyně nejprve připomněla svá tvrzení ze strany 14 a 15 žaloby týkající se řízení o žádostech cizinců z Mongolska, kteří se měli stát budoucími zaměstnanci žalobkyně, a škody vzniklé žalobkyni v důsledku nemožnosti zaměstnat tyto mongolské dělníky, a následně doplnila svá tvrzení o vzniklé škodě a její výši takto.
74. Žalobkyně provádí broušení a povrchové úpravy kovů (zejména litinových odlitků) pro své zákazníky. Odměna je sjednána za 1 minutu broušení v průměrné výši 0,67 EUR. Nedošlo-li by k nezákonnému přerušení řízení o vydání zaměstnaneckých karet ze strany Ministerstva vnitra (OAMP), byly by zaměstnanecké karty budoucím zaměstnancům vydány, neboť byly splněny všechny podmínky pro jejich vydání, a zaměstnanci by nastoupili do práce k žalobkyni a vykonávali práce spočívající v broušení, tryskání a kontrole odlitků. Žalobkyně připojuje tabulku označenou „*Podané žádosti zaměstnanecké karty*“, kde jsou uvedeni budoucí zaměstnanci žalobkyně z Mongolska, kteří o vydání zaměstnanecké karty požádali. Je zde uvedeno:
- datum podání žádosti,
 - datum zařazení žádosti do programu „*Kvalifikovaný zaměstnanec*“ u Hospodářské komory ČR,
 - termín, který byl Ministerstvem vnitra určen k podání žádosti na velvyslanectví, který byl dodržen,
 - termín pro převzetí víza – tj. doba 90 dní, kdy mělo ministerstvo rozhodnout o vydání zaměstnanecké karty,
 - datum příjezdu, když žalobkyně uvažuje s tím, že zaměstnanci se dostaví do ČR obvykle ve lhůtě 30 dnů,
 - datum nástupu, když žalobkyně uvažuje s tím, že vyřízení formalit před nástupem do zaměstnání si vyžádá 5 dní,
 - kolonka počet dní uvádí počet dnů, které od předpokládaného nástupu uplynuly do 5. 9. 2023,
 - kolonka počet pracovních dní uvádí počet pracovních dnů, které by zaměstnanec odpracoval, přičemž vychází z toho, že v měsíci je průměrně 21 pracovních dnů,
 - náhrada za pracovní dny uvádí škodu, která žalobkyni vznikla tím, že zaměstnanec nemohl vykonávat práci u žalobkyně; vychází se z toho, že zaměstnanec by pracoval 7,5 hodin v pracovním dnu, tj. 450 minut (7,5*60) v pracovním dnu, za každou odpracovanou minutu by obdržel žalobce odměnu ve výši 0,67 EUR; s přihlédnutím k hospodářskému výsledku - zisku, který se pohybuje kolem 11,16 % z obrátu (jak vyplývá z výkazu zisku a ztráty za rok 2021 ve výši 11,17 % v roce 2021 a 11,15 % v roce 2020), žalobkyně tak přišla o zisk ve výši 0,67 EUR za každou minutu práce, výsledná částka (v tabulce označená „*náhrada za prac. dny*“) je škodou, která žalobkyni

vznikla. Žalobkyně vychází z toho, že nastoupí 75 % zahraničních zaměstnanců a o 25 % za nenastoupivší zaměstnance škodu pokrátí. Pro přepočet na české koruny použila žalobkyně kurz 1 EUR = 24,50 Kč. Z tabulky vyplývá, že vzniklá škoda dosahuje výše 31 771 956 Kč.

75. Údaje obsažené v tabulce označuje žalobkyně za žalobní tvrzení pro výpočet vzniklé škody.
76. Žalobkyně dále tvrdila, že došlo k podstatnému omezení příjmu objednávek, posunu plnění již nasmlouvaných dodávek, snížení konkurenceschopnosti žalobkyně na trhu (již je jí známo, že část objednávek převzala konkurence) a zásadnímu narušení důvěry s dlouholetými zákazníky, jakož i s mongolskou stranou. Žalobkyně dokládá emailovou komunikaci se zákazníky, ze které vyplývá, že:
- odběratel Bosh Rexroth AG předává své objednávky jinému dodavateli – email ze dne 15. 2. 2023, 3. 3. 2023, 9. 3. 2023, 27. 3. 2023 – odváží si díly na broušení, které byly u žalobkyně,
 - odběratel Eisenwerk Martinlamitz GmbH žádá žalobkyni o dodržení termínů dodání, nemohou je prodloužit – email ze dne 3. 11. 2022,
 - odběratel Eisenwerk Erla GmbH sděluje emailem ze dne 24. 5. 2023 žalobkyni, že ji zařadil do skupiny dodavatelů „B“ (dříve byla žalobkyně ve skupině „A“), neboť získala 60 bodů ze 100 za dodržení termínů a 80 bodů ze 100 za dodržení opracovaného množství, čím se její výkon dostal na 80 % a je ve skupině „B“,
 - odběratel GF Solutions Leipzig GmbH sděluje emailem ze dne 25. 8. 2023 žalobkyni, že ji zařadil do skupiny dodavatelů „B“ (dříve byla žalobkyně ve skupině „A“), neboť získala 50 bodů ze 100 za spolupráce, čím se její výkon dostal na 90 % a je ve skupině „B“.
77. Uvedené skutečnosti měly být zohledněny ve výši uložené pokuty, což se nestalo.

V.

Posouzení věci soudem

78. Vzhledem k tomu, že žalobkyně souhlasila s projednáním věci bez jednání a žalovaný ve lhůtě dvou týdnů od doručení výzvy předsedy senátu nevyjádřil nesouhlas s projednáním věci bez jednání, ač byl poučen o tom, že v takovém případě se bude mít za to, že souhlas je udělen, rozhodl soud v souladu s § 51 odst. 1 s.ř.s. o věci samé bez jednání.
79. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s.ř.s. vycházel soud 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.

A.

80. Soud neshledal důvodnými námitky žalobkyně o podjatosti správního orgánu.
81. Podle § 14 odst. 1 správního řádu každá osoba bezprostředně se podílející na výkonu pravomoci správního orgánu (dále jen "úřední osoba"), o níž lze důvodně předpokládat, že má s ohledem na svůj poměr k věci, k účastníkům řízení nebo jejich zástupcům takový zájem na výsledku řízení, pro nějž lze pochybovat o její nepodjatosti, je vyloučena ze všech úkonů v řízení, při jejichž provádění by mohla výsledek řízení ovlivnit.

82. Žalobkyně dovozovala podjatost úředních osob z důvodu úniku informací z jejího neveřejného spisu a veřejnou prezentací závěrů ještě před vydáním rozhodnutí o vyřízení námitek, a to ministryní Janou Maláčovou, politickým pracovníkem České sociální demokracie Matějem Stropnickým a Českou sociální demokracií na jejích webových stránkách.
83. Skutečnosti, které žalobkyně popsala, svědčí o krajně nevhodném postupu zmíněných aktérů, neoprávněném úniku informací z neveřejného spisu a nerespektování presumpce neviny. Samy o sobě však nezakládají důvody pro podjatost úředních osob. V případě úředních osob mohlo dojít maximálně k úniku informací z neveřejného spisu, tedy k nesprávnému postupu v řízení. Politický tlak či jiný nátlak na úřední osoby za účelem shledání žalobce vinným ve věci samé z něj nevyplývá. Obdobné platí i pro případné zahájení většího množství kontrol oproti obvyklému rozsahu, neboť ani z toho nevyplývá žádný politický tlak či jiný nátlak na úřední osoby za účelem shledání žalobce vinným ve věci samé.
84. Žalobkyně tedy nespatořovala podjatost úředních osob v konkrétně tvrzeném jejím poměru k věci, k účastníkům řízení nebo jejich zástupcům, nýbrž v jejich nesprávném postupu v řízení.
85. Tato skutečnost, tedy „*postup v řízení*“ však tradičně není důvodem pro podjatost úřední osoby. Analogicky lze odkázat na ustanovení § 14 odst. 4 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, podle kterého důvodem k vyloučení soudce (přisedícího) nejsou okolnosti, které spočívají v postupu soudce (přisedícího) v řízení o projednávané věci nebo v jeho rozhodování v jiných věcech.
86. Nad rámec tohoto závěru je vhodné doplnit, že i v případě prokázání úniku informací z neveřejného spisu, jednalo by se sice o procesní pochybení, avšak nikoli o procesní pochybení, které by mohlo jakkoli ovlivnit zákonnost napadeného rozhodnutí. Mezi tímto pochybením a výsledkem řízení není žádná příčinná souvislost.

B.

87. Soud neshledal důvodnými ani námitky žalobkyně ohledně „*výroku 1.1. - výkonu nelegální práce.*“
88. Obdobné námitky žalobkyně vznesla již před prvoinstančním orgánem, který se s nimi vypořádal na stranách 28 až 32 odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí.
89. Prvoinstanční orgán tyto námitky neshledal důvodnými a při svých závěrech se opřel o
- dodatek k pracovní smlouvě ze dne 21. 6. 2021 s účinností od 23. 6. 2021, když byl sjednán nový druh práce „*dělník v úklidu*“,
 - žádost o posouzení zdravotní způsobilosti ze dne 28. 5. 2021, kdy byla zaměstnankyně vyslána k lékaři za účelem posoudit její zdravotní způsobilost pro druh práce „*dělník v úklidu*“,
 - listinu s označením „*Plánování docházky personálu*“, kdy zaměstnankyně vykonávala práci označenou „*GF11 nebo GFS11*“, zatímco v měsíci červnu 2021, ve dnech 1. 6. až 4. 6. 2021, 7. 6. až 9. 6. 2021, 11. 6. 2021, 14. 6. až 15. 6. 2021, 17. 6. až 18. 6. 2021 a 21. 6. až 23. 6. 2021 vykonávala práci označenou „*PR*“,
 - evidenci pracovní doby - evidence pracovních směn se stejnými údaji jako v předchozí listině,

- skutečnost, že ke dni 27. 5. 2021 bylo provedeno školení zaměstnanců v oblasti BOZP, kdy zaměstnankyně byla proškolená ve vztahu k pracovnímu zařazení „PR”,
 - popis náplně práce, kdy bylo u „PR” uvedeno „*Dělník v úklidu*” a u „EINs” bylo uvedeno „*Dělník v údržbě - zámečník*”,
 - skutečnost, že stejný údaj „PR” byl uveden u dalších dvou zaměstnankyň v pozici dělník v úklidu, zjištění o skutečném o výkonu práce zaměstnankyně v den kontroly dne 23. 6. 2021,
 - sdělení zaměstnankyně k otázce, jakou práci vykonává, že uklízí kanceláře, jídelnu, sociální a hygienické zařízení, a konkrétní její odpovědi k ostatním položeným otázkám, ze kterých nevyplývá, že by nerozuměla, k čemu vypovídá.
90. Žalovaný se pak obdobnými námitkami podrobně zabýval na stranách 11 až 15 odůvodnění napadeného rozhodnutí, přičemž zmínil i skutečnost, že žalobkyně odmítla k vytýkanému jednání více vypovídat.
91. Podle § 3 správního řádu nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.
92. Soud má za to, že správní orgány zjistily stav věci v souladu s ustanovením § 3 správního řádu. Při kontrole na místě samém byla zaměstnankyně zastížena při výkonu úklidových prací, k dotazu, jakou práci pro žalobkyni vykonává, odpověděla obdobně, k obdobné práci byla zdravotně posouzena, proškolená v BOZP, v interních dokumentech vedena pod údajem „PR”, tj. dělník v úklidu, ačkoli do konce května 2021 byla vedena pod údajem „*GF11 nebo GFS11*”. Jednotlivá skutková zjištění správních orgánů dotvářejí celou mozaiku skutkového děje, na základě které je nutné dospět k jednoznačnému závěru, že zaměstnankyně vykonávala úklidové práce po celé žalobkyni vytýkané období. Ve svém souhrnu pro to svědčí všechny zjištěné skutečnosti.
93. Žalobkyni se vyvrátit správnost zjištění správních orgánů vyvrátit nepodařilo.
94. Pokud žalobkyně tvrdí, že zaměstnankyně „*vykonávala práci v úklidu pouze v kontrolní den, neboť z provozních důvodů nemohla na pracoviště nastoupit další uklízečka*”, je nutné uvést, že žádného důkazu nic takového nevyplývá. Toto osamocené a ničím nepodložené tvrzení současně nijak neosvětluje, proč zde existuje shora uvedený komplex skutkových zjištění, ze kterého vyplývá opak. Obdobné platí pro žalobkyní tvrzený „*omyl personálního oddělení*”.
95. Pokud jde pak o zkratku „PR”, jeví se tvrzení žalobkyně o tom, že zaměstnankyně vykonávala v měsíci červnu 2021 jiné práce než dosud a nikoli práce úklidové, značně nevěrohodně. Ze žádného důkazu nevyplývá, proč měla být zaměstnankyni od měsíce června přidělována jiná než i podle žalobkyně „*odbornější činnosti (jako např. GF11)*” a o jakou konkrétní jiné než zajištěné úklidové práce se mělo jednat. Zvláště pak za situace, kdy i práce vykonávaná v kontrolní den byla označena „PR” a ostatní zaměstnankyně v úklidu disponovala stejným označením. Nesprávným je i tvrzení žalobkyně o tom, že správními orgány byli prominuti pánové T. a P. Zde lze odkázat na stranu 14 odůvodnění napadeného rozhodnutí, kde bylo uvedeno: „*Pokud účastník řízení uvádí, že: zkratka PR je zkratkou užívanou zaměstnavatelem pro činnosti, které nejsou podřaditelné k ostatním zkratkám označujícím jiné pracovní činnosti. Podle popisu náplně práce dělníka ve strojírenské výrobě, tzv. LSCO, je tento oprávněn v rámci udělené zaměstnanecké karty vykonávat též*

pracovní činnosti označené jako — manipulační práce, jednoduché montážní a kontrolní práce, což bylo právě náplní práce pani H. v měsíci červnu 2021 označenou zkratkou PR pak jednoduché manipulační, montážní, nebo kontrolní práce, jakož i úklidové práce, účastník řízení nerozlišuje, díky čemuž je hojně označuje písmeny „PR“ a to jak u plánu směn, kdy zaměstnancům plánuje směny, tak i na evidenci odpracovaných směn. Tudíž není možné z činnosti, které jsou označeny písmeny „PR“ jednotlivé práce vyčlenit. Účastník řízení výše uvedené činnosti označuje jako „méně kvalifikované práce“, kdy do této kategorie zařadil i pozici „uklízeče/uklízečky“. Díky této kategorizaci, pokud účastník řízení u zaměstnanců P. T., L. P. zaevidoval výkon práce písmeny „PR“, pak u takového výkonu mohl pan P. i pan T. vykonávat jednoduché manipulační práce, jednoduché montážní práce, jednoduché kontrolní práce nebo také úklidové práce. Takže není, a pokud účastník řízení uvedené činnosti nerozlišuje, ani nemůže být vyloučeno, že uvedení zaměstnanci vykonávali v den, kdy mají zaevidován výkon pracovní činnosti písmeny „PR“, pracovní činnost odpovídající zařazení „dělník v úklidu“. Vzhledem k tomu, že ze žádného důkazu nevyplývá, jaké jiné než úklidové práce zaměstnankyně a zmínění pánové vykonávali, nelze považovat komplexní skutková zjištění správních orgánů žalobkyní relevantně zpochybněná.

96. Samotné skutečnosti, že zaměstnankyně byla na lékařské prohlídce a vykonala školení BOZP, neprokazují, že vykonávala práci uklízečky dříve, avšak ve spojení s ostatními zjištěními skutečnostmi ano.
97. Pokud jde o vyjádření zaměstnankyně, tato pro žalobkyni vykonávané práce popsala jednoznačně. Z její výpovědi naopak nevyplývá nic o tom, co tvrdila žalobkyně, tedy že zaměstnankyně „vykonávala práci v úklidu pouze v kontrolní den, neboť z provozních důvodů nemohla na pracoviště nastoupit další uklízečka“ a proč a jaké jiné než „odbornější činnosti (jako např. GF11)“ a jiné než úklidové práce měla v měsíci červnu 2021 vykonávat.

C.

98. Soud neshledal důvodnými ani námitky žalobkyně ohledně „výroku 1.3. - příplatek za noční práci.“
99. Obdobné námitky žalobkyně vznesla již před prvoinstančním orgánem, který se s nimi vypořádal na stranách 38 až 46 odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí.
100. Žalovaný se pak obdobnými námitkami zabýval na straně 15 odůvodnění napadeného rozhodnutí.
101. Soud se se závěry správních orgánů ztotožňuje, neboť má také za to, že „pokud žalobkyně vyčlenila určité rozhraní, za které nebude uvedený příplatek poskytovat, pak se nejedná o snížení tohoto příplatku, ale o odepření tohoto příplatku“.
102. Podle § 116 zákoníku práce za dobu noční práce přísluší zaměstnanci dosažená mzda a příplatek nejméně ve výši 10 % průměrného výdělku. Je však možné sjednat jinou minimální výši a způsob určení příplatku.
103. Žalobkyně se zaměstnanci sjednala, že pokud během jedné směny nepřesáhne doba noční práce 50 minut, příplatek za práci v noci se za tuto směnu nevyplatí (tj. činí 0%). Z toho plyne, že v případě, kdy zaměstnanec vykonával práci v noci, a doba této práce nepřesáhla 50 minut, nedostal za tuto práci žádný příplatek. Příplatek pro tento případ nebyl „snížen“, nýbrž zcela vyloučen, což je v přímém rozporu s ustanovením § 116 zákoníku práce. Nemůže se tedy jednat o žalobkyní namítané „nicotné“ porušení zákona, a to ani z důvodu,

že podle žalobkyně se nevyplacená částka „*pohybovala v řádech desítek korun*“. Takové skutečnosti závažnost porušení zákona neodstraňují.

104. Jak podotkl prvoinstanční orgán na straně 46 odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí, žalobkyně aplikovala nezákonný postup dlouhodobě, přičemž tento nesouvisel s covidovou situací, neboť tak postupoval pravidelně i v době předcházející. Porušení zákona navíc nesouviselo „*pochybením personálního oddělení spočívajícím v neupravení výpočtu nočního příplatku ve mzdového programu*“. Dlužno doplnit, že odpovědnost právnické osoby za přešůpek je odpovědností objektivní, tedy k odpovědnosti není nutné zavinění. Právnická osoba se může své odpovědnosti zprostit pouze tehdy, pokud v souladu s § 21 odst. 1 a 2 zákona o odpovědnosti za přešůpky a řízení o nich prokáže, že vynaložila veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby přešůpku zabránila, nebo jestliže z její strany nebyla vykonávána povinná nebo potřebná kontrola nad fyzickou osobou, která se za účelem posuzování odpovědnosti právnické osoby za přešůpek považuje za osobu, jejíž jednání je přičitatelné právnické osobě, nebo nebyla učiněna nezbytná opatření k zamezení nebo odvrácení přešůpku. Nic takového žalobkyně netvrdila a ani neprokázala.

D.

105. Soud neshledal důvodnými ani námitky žalobkyně ohledně „*výroku 1.5. a) - sjednání mzdy s přihlédnutím k práci přesčas 416 hod.*“
106. Obdobné námitky žalobkyně vznesla již před prvoinstančním orgánem, který se s nimi vypořádal na stranách 47 až 49 odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí.
107. Žalovaný se pak obdobnými námitkami zabýval na straně 17 odůvodnění napadeného rozhodnutí.
108. Žalobkyně své tvrzení o tom, že byl pan J. Š. „*vedoucím zaměstnancem*“ neprokázala. Z žádného důkazu nic takového nevyplývá. Žalobkyně byla na tuto skutečnost upozorněna i v odůvodnění prvoinstančního řízení, přesto žádné důkazy její tvrzení osvědčující nepředložila ani neoznačila. Za této situace je nutné vycházet z toho, co vyplývá z provedeného dokazování, tedy že pan J. Š. „*vedoucím zaměstnancem*“ nebyl. Prvoinstanční orgán v této souvislosti vycházel zejména z jeho pracovní smlouvy, resp. dodatků pracovní smlouvy, žádosti o posouzení zdravotní způsobilosti, evidence pracovní doby, používané zkratky „*EINs*“ a listin o proškolení v oblasti BOZP.
109. Skutečnost, opět nijak neprokázaná, že žalobkyně „*přesčasy v plné výši bradila*“, nic nemění na tom, že k porušení zákona došlo. Mzda s přihlédnutím k práci přesčas nebyla sjednána nejvýše v rozsahu 150 hodin práce přesčas za kalendářní rok, jak vyžaduje § 114 odst. 3 zákoníku práce.

E.

110. Podle § 78 odst. 2 s.ř.s. rozhoduje-li soud o žalobě proti rozhodnutí, jímž správní orgán uložil trest za správní delikt, může soud, nejsou-li důvody pro zrušení rozhodnutí podle odstavce 1, ale trest byl uložen ve zjevně nepřiměřené výši, upustit od něj nebo jej snížit v mezích zákonem dovolených, lze-li takové rozhodnutí učinit na základě skutkového stavu, z něhož vyšel správní orgán, a který soud případně vlastním dokazováním v nikoli zásadních směrech doplnil, a navrhl-li takový postup žalobce v žalobě.
111. Z právě citovaného ustanovení vyplývá, že proti výši uložené pokuty soud může poskytnout ochranu pouze tehdy, pokud byla pokuta uložena ve „*zjevně nepřiměřené výši*“.

112. Soud má za to, že v případě žalobkyně pokuta nebyla uložena ve zjevně nepřiměřené výši.
113. Podle § 41 odst. 1 věta první zákona o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, se za dva nebo více přestupků téhož pachatele projednaných ve společném řízení uloží správní trest podle ustanovení vztahujícího se na přestupek nejprísněji trestný. V případě žalobkyně byl tímto přestupkem přestupek podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, za který žalobkyni v souladu s § 140 odst. 4 písm. f) téhož zákona hrozila pokuta ve výši 50 000 Kč až 10 000 000 Kč. Pokuta tak byla uložena zcela při spodní hranici možné výše pokuty, tj. ve výši pouhých 3,5 % z maximální možné výše pokuty. Za situace, kdy se žalobkyně dopustila velkého množství skutků, není možné tuto výši považovat za zjevně nepřiměřenou.
114. Pokud pak žalobkyně pouze slovy zákona označuje, jaké okolnostmi nebyly správní orgány „dostatečně zohledněny“, aniž by uvedla, v čem konkrétně toto nedostatečné zohlednění mělo spočívat, nelze z pohledu takto obecného tvrzení shledat nezákonnost napadeného rozhodnutí. Soud nemůže případné nezákonnosti namísto žalobkyně dohledávat.
115. Pokud žalobkyně tvrdí, že povaha a závažnost přestupků je nízká, opět neuvádí na základě jakých skutečností a u jakých konkrétních přestupků tomu tak má být. Ve stejné míře obecnosti je nutné znovu odpovědět, že žalobkyni byla uložena pokuta ve výši pouhých 3,5 % z maximální možné výše pokuty. To znamená, že pochybení žalobkyně nebyla považována za pochybení, pro které by bylo nutné uložit pokutu ve výrazně vyšší výši. Žalobkyni se nepodařilo prokázat, že by nebyla naplněna „materiální stránka přestupku“ či že by některý z nich měl „mizivou závažnost“.
116. Prvoinstanční orgán na straně 51 odůvodnění prvoinstančního rozhodnutí uvedl: „*Pokuta v uložené výši, je uložena vzhledem k velikosti a rozsahu podnikání obviněného tak, aby neohrozila jeho podnikání likvidačním způsobem, přičemž správní orgán při moderaci sankce ve prospěch obviněného zohlednil i druh podnikatelské činnosti obviněného, covidový stav, který v době vytýkaného porušení zcela jistě omezoval podnikání obviněného, jakož i spolupráci obviněného, který se správním orgánem spolupracoval, čímž přispěl k objasnění skutkového stavu. Ačkoliv obviněný za polehčující okolnost považuje jak doplacení dlužných mzdových nároků, tak i odstranění závadného stavu, který byl zjištěn v oblasti bezpečnosti práce, správní orgán má za to, že tyto skutečnosti nelze považovat za polehčující okolnost, neboť obviněný tímto způsobem dodatečně pouze plnil povinnost, která mu byla uložena zákonem. Pokud by k porušení výše řečené právní povinnosti nedošlo viz. uvedené nedostatky, obviněnému by nebyla uložena povinnost odstranit vytýkané následky zjištěného porušení, tudíž by obviněný nebyl nucen dodatečně zhojit zjištěný protiprávní stav, kdy plnění zákonem uložené povinnosti je povinnost, nikoliv polehčující okolnost. Rovněž pokud obvinění ve svém vyjádření předeštlá, že minimálně část vytýkaného porušení mohla vzniknout v důsledku covidového stavu v ČR, správní orgán k tomuto uvádí, že nezjistil žádnou souvislost mezi vytýkaným protiprávním jednáním obviněného a dopadem či důsledky celosvětové epidemie COVID-19.*”
117. Z provedené citace je zřejmé, že se námitkami žalobkyně zabýval již prvoinstanční orgán. Žalobkyně je v žalobě pouze zopakovala. Správní orgány přihlíděly jak ke spolupráci žalované i ke covidové situaci.
118. Pokud jde o žalobkyní obecně zmiňované kontrolní mechanismy, tyto evidentně selhaly, když došlo k mnohočetnému pochybení žalobkyně. Odstranění důsledků pochybení teprve po jejich zjištění příslušnými správními orgány je zákonnou povinností žalobkyně,

nikoli skutečností, která by při v této věci stanovené výši uložené pokuty odůvodňovala její zjevnou nepřiměřenost.

119. Z ničeho nevyplývá, jak konkrétně by měla covidová situace více ovlivnit jednání, kterého se žalobkyně dopustila. Není mezi nimi žádná příčinná souvislost. „*Nesprávné nastavení programu s evidencí noční doby*” se míjí s vytýkaným pochybením, jak uvedeno shora.
120. Tvrzení „*neohrožení trhu práce*” v případě paní H. také nic nemění na závažnosti zjištěného pochybení. Stejně tak jako skutečnost, že pochybení nebyla zjištěna při předchozích kontrolách, či že se žalobkyně neodpustila dalších pochybení.
121. Je tedy nutné uzavřít, že žalobkyně neprokázala, že by zde existovaly natolik mimořádné okolnosti, pro které by bylo nutné považovat uloženou pokutu za zjevně nepřiměřenou a tuto snížit nebo od ní upustit.

F.

122. K obsáhlé argumentaci žalobkyně o škodě, která jí měla být způsobena nesprávným postupem Ministerstva vnitra v souvislosti se „*zaměstnaneckými kartami budoucím zaměstnancům žalobkyně z Mongolska*”, je nutné uvést, že eventuelní škoda způsobená jiným správním orgánem není v žádném vztahu k okolnostem posuzovaným v nyní souzené věci. Správní orgány k ní tedy nemohly jakkoli při stanovení výše pokuty přihlížet.

VI.

Rozhodnutí soudu

123. Soud neshledal žádný z žalobkyní uvedených žalobních bodů důvodným, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl, neboť není důvodná.

VII.

Odůvodnění neprovedení důkazů

124. Soud neprovedl žádný z navržených důkazů, neboť jejich provedení nebylo nezbytné k posouzení důvodnosti či nedůvodnosti žaloby.

VIII.

Náklady řízení

125. Podle § 60 odst. 1 s.ř.s. by měl právo na náhradu nákladů řízení žalovaný, když měl ve věci plný úspěch. Jelikož žalovanému žádné důvodně vynaložené náklady nevznikly a rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

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.

Plzeň 28. března 2024

Mgr. Alexandr Krysl v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: L. K.