



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Slavomíra Nováka a soudkyně Mgr. Andrey Veselé a Mgr. Jany Jurečkové ve věci

žalobkyně:

Ficek & Wood, s.r.o., IČ: 25273540
sídlem Římská 103/12, 120 00 Praha 2
zastoupená advokátkou Mgr. Zuzanou Mládkovou
sídlem 17. listopadu 237, 530 02 Pardubice

proti
žalovanému:

Ministerstvo práce a sociálních věcí
sídlem Na Poříčném právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 4. 8. 2023, č. j. MPSV-2023/113451-421/1,

takto:

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

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Odůvodnění:

I. Základ sporu

1. Úřad práce ČR - pobočka pro hlavní město Prahu rozhodl o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 1. čtvrtletí roku 2020 žalobkyni v celkové výši 431 494 Kč. Na základě provedené kontroly Úřad práce rozhodnutím ze dne 26. 1. 2023, č. j. ABA-T-1480/2022, uložil podle § 78a odst. 10 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2024 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), žalobkyni povinnost příspěvek vrátit v poměrné výši 104 119 Kč. Žalobkyně totiž v měsíci lednu 2020 porušila dohodu uzavřenou s Úřadem práce dne 31. 10. 2019 a zákonnou povinnost stanovenou v § 78 odst. 2 písm. d) bodu 1. zákona o zaměstnanosti tím, že nevyplatila mzdu či plat bezhotovostně nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Za měsíc leden 2020 žalobkyně vyplatila celou výši mzdy bezhotovostně pouze jedné zaměstnankyni z celkových 13 zaměstnanců, na něž uplatňovala příspěvek.
2. Městský soud v Praze o žalobě rozhodl rozsudkem ze dne 3. 5. 2024, č.j. 8 Ad 15/2023-28, kterým žalobou napadené rozhodnutí i rozhodnutí prvního stupně zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Ztotožnil se sice s argumentací žalovaného v napadeném rozhodnutí a konstatoval, že správní orgány rozhodly zcela v souladu se zákonem, postupovaly však příliš formalisticky. Městský soud zdůraznil cíl právní úpravy, kterým je účinně předcházet případnému podvodnému jednání, a že podmínka bezhotovostní výplaty není absolutní, jelikož je možné 20 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, vyplácet mzdu v hotovosti. Pokud by žalobkyně prokázala, že k nevyplacení mezd bezhotovostně došlo v důsledku jednorázového pochybení smluvního specialisty, načež byla chybějící malá část mezd doplacena hotově, může být rozhodnutí žalovaného v rozporu s účelem právní úpravy a nutnost vrátit příspěvek může vést k omezení zaměstnávání osob se zdravotním postižením žalobkyní.
3. Ke kasační stížnosti žalovaného byl rozsudek zdejšího soudu zrušen rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 29. září 2025, č.j. 9 Ads 150/2024 – 28, se závěrem:
4. „[23] Co je podstatnější a jak podotkl i městský soud v napadeném rozsudku, zákon o zaměstnanosti neupravuje možnost odstranit tvrdost zákona ve vztahu k podmínce dle § 78 odst. 2 písm. d) bodu 1. (oproti podmínce bezdlužnosti zaměstnavatele vůči státu stanovené v § 78a odst. 4 zákona, viz § 78a odst. 16 zákona o zaměstnanosti, dle kterého mohlo ministerstvo, tedy stěžovatel, prominout splnění podmínky týkající se nedoplatek zaměstnavatele; dnes jde o § 78c odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti ve znění od 1. 1. 2025 a o prominutí rozhoduje ministr práce a sociálních věcí). Zákonodárce byl v tomto ohledu přísný, když stanovil, že v případě porušení podmínek rozhodne Úřad práce o povinnosti zaměstnavatele poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vrátit. Úřad práce a žalovaný nemají správní uvážení, zda povinnost vrátit příspěvek nebo jeho část uloží, nemohou od takového následku porušení podmínek pro poskytnutí příspěvku upustit.

[24] Z ničeho neplyne, že by v takovém případě mohl nebo dokonce měl zasáhnout soud a tvrdost zákona odstraňovat, jak dovodil městský soud v nyní projednávané věci. Soud žádnou takovou

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

obecnou pravomoc odstraňovat tvrdost zákona nemá. V tomto ohledu je postup městského soudu projevem nepřijatelné libovůle. Navíc, poukazem na smysl a účel zákona (příspěvku) tak, jak jej užil městský soud, by byla rozšířena zákonná možnost úlev ze splnění podmínek pro poskytnutí příspěvku (stanovená toliko pro podmínku bezdlužnosti), a to poměrně neohraničeným způsobem (přiměřeně srov. rozsudek NSS ze dne 11. 7. 2019, č. j. 2 Ads 340/2018-23, odst. [13], k nepřijatelnému rozšíření úlev ze splnění podmínky bezdlužnosti tamním krajským soudem).“

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

5. Žalobkyně úvodem žaloby zrekapitulovala skutkový stav. Uvedla, že měla uzavřenu mandátní smlouvu se společností KLAUS v.o.s. (nyní TAXARO s.r.o.), jejímž předmětem bylo mj. zpracování mzdy pro žalobkyni, včetně výpočtu odvodů. Za společnost KLAUS v.o.s. zpracovávala a vypočítávala mzdy paní B. Ta zaslala žalobkyni mzdové listy za leden 2020, na základě kterých žalobkyně vyplatila mzdy a odvody, to vše bezhotovostními převody. Tedy všem zaměstnancům v této fázi žalobkyně uhradila 100 % jejich mzdy, neboť podkladem pro úhradu mezd byly mzdové listy zpracované specialistou, se kterým měla žalobkyně uzavřenu mandátní smlouvu. Teprve následně žalobkyně zjistila, že paní B. chybně vypočetla odvody na zdravotní pojištění všech zaměstnanců za období ledna 2020 (odvody byly příliš vysoké, protože nebyla uplatněna sleva na osoby se zdravotním postižením). Proto byly v původně zasláných mzdových listech za leden 2020 mzdy zaměstnanců nižší. Žalobkyně spolu s paní B. komunikovaly se zdravotními pojišťovnami, které přeplatky na pojistném žalobkyni vrátily. Vůči zaměstnancům poté bylo třeba doplatit dluh na mzdu, který z důvodu, aby stihla výplatní termín, žalobkyně vyplatila zaměstnancům v hotovosti, s výjimkou paní E. Š., již byla mzda vyplacena na účet ve správné výši.
6. Správní orgány nesprávně vykládají ustanovení zákona o zaměstnanosti a dohody uzavřené mezi žalobkyní a Úřadem práce ČR, které stanoví mj. podmínku vyplácení mzdy či platu bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou (dále jen „bezhotovostně“) nejméně 80 % zaměstnanců, které jsou osobami se zdravotním postižením. Zákon přitom vyžaduje, aby zaměstnavatel vyplácel dané procento zaměstnanců v období 12 měsíců předcházející uzavření dohody, nikoli v jednom daném kalendářním měsíci.
7. V čl. III bod 1. dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce ze dne 31. 10. 2019, č. ABA-UZ-69/2019 (dále jen „dohoda“), se žalobkyně zavázala po dobu účinnosti dohody plnit podmínky uvedené v čl. II bodě 1. dohody tak, jak to vyplývá z informací uvedených v žádosti o uzavření dohody ze dne 19. 9. 2019, ve kterém je konstatováno, že žalobkyně mj. vyplácela v období 12 měsíců před dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou, a proto byla se žalobkyní uzavřena dohoda.
8. Žalobkyně má za to, že neporušila ani ustanovení zákona, ani ujednání v dohodě, neboť za období 12 měsíců vyplácela nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

9. Pokud žalovaný vztahuje povinnost vyplácet mzdu nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bezhotovostně, výlučně k měsíci lednu 2020, pak taková povinnost ze zákona nevyplývá. Nelze tuto povinnost vztahovat pouze k výplatě mzdy za měsíc leden 2020, ale k období 12 měsíců. Dle názoru žalobkyně počítala kontrolní skupina poměr zaměstnanců, jimž nebyla vyplácena mzda bezhotovostně nebo poštovní poukázkou, silně zkreslujícím způsobem, který vede k přehnané tvrdosti a formalismu, a je v rozporu se zákonem i s dohodou.
10. Správní orgány obou stupňů pak v rozporu se zákonem uvádí, že v rámci následné veřejnoprávní kontroly se kontroluje každé čtvrtletí zvlášť a v rámci kontroly proto nebylo zjišťováno, zda žalobkyně vyplácela mzdu nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bezhotovostně, za období 12 měsíců.
11. Žalovaný ve svém vyjádření navrhl žalobu jako nedůvodnou zamítnout. Uvedl, že námitky vznesené v žalobě byly ve stejném rozsahu uplatněny v odvolání a žalovaný se s nimi řádně a velmi podrobně vypořádal, proto zejména odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí.
12. Dohodou, kterou žalobkyně uzavřela s úřadem práce dne 31. 10. 2019, se v článku III. bod 1. žalobkyně zavázala po dobu účinnosti dohody plnit podmínky uvedené v čl. II bod 1. Tento bod obsahuje mimo jiné podmínku vyplácení mzdy či platu bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením ve smyslu zákona o zaměstnanosti, a to v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti. Žalobkyně se tak zavázala i nadále vyplácet mzdu 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bezhotovostně.
13. Pokud jde o výklad § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti, při výkladu právní normy je vždy nutno respektovat záměr zákonodárce, a jak zákon, tak právní řád ve svém celku je nutno vykládat tak, aby odpovídal rozumnému uspořádání věcí. Účelem daného ustanovení je, aby se zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, dostalo od zaměstnavatele řádné a prokazatelné výplaty mzdy. Takovým úmyslem byl zákonodárce veden, když stanovil podmínku vyplácet nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně. Novelizace předmětné právní normy pak měla zajistit ochranu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, před nekalými praktikami zaměstnavatelů, které se objevovaly právě s výplatou mezd těmto na trhu práce zranitelným osobám. Jiný výklad, než že mzdou či platem se rozumí částka ve výši 100 % mzdového nároku, by se jevil absurdním, a ani při využití logického a teleologického výkladu by neobstál. Zákonodárce nehovoří o procentu z objemu mezd zaměstnanců, nýbrž zcela výslovně o procentu zaměstnanců, jimž má být mzda pro získání nároku na předmětný příspěvek bezhotovostně vyplácena. Tato podmínka pak musí být pro účely uzavření dohody o uznání zaměstnavatelem na chráněném trhu práce splněna ve 12 měsících před podáním žádosti o uzavření dohody.
14. Pokud jde o výklad § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti, konkrétně textace „bylo Úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce“, touto podmínkou je v daném případě podmínka, aby zaměstnavatel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně. Při výkladu tohoto ustanovení je nutné zohlednit, že výslovně uvádí sloveso „přestal“. Sloveso „přestal“

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

jednoznačně indikuje, že cílem ustanovení je postihnout situace, kdy zaměstnavatel danou podmínku sice splňoval při uzavírání dohody o uznání, ale následně ji, v určitém okamžiku, splňovat přestal, tedy, kdyby hypoteticky žádal o uzavření nové dohody již by s ním nebyla uzavřena právě pro nesplnění této podmínky. Tento výklad odpovídá i smyslu tohoto ustanovení, jímž je postihnout ty zaměstnavatele, kteří klíčové podmínky, bez nichž by vůbec nebyli vpuštěni na chráněný trh práce, již nadále nesplňují.

15. Okamžik, kdy zaměstnavatel „přestal“ splňovat předmětnou podmínku, může nastat v každém jednotlivém kalendářním měsíci. Zaváže-li se totiž zaměstnavatel, že po dobu účinnosti dohody bude plnit podmínky uvedené v čl. II bod 1., tj. bude plnit i podmínku vyplácet 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu bezhotovostním způsobem, pak je tato podmínka evidentně vázána na výplatu mzdy. Vzhledem ke skutečnosti, že odměna za práci je podle § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), splatná nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, jeví se logickým, že posuzování splnění podmínky výplaty mzdy je vázáno ke kalendářnímu měsíci, za nějž nárok na mzdu vznikl. V případě, že objem zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, jímž byla v předmětném kalendářním měsíci vyplacena mzda bezhotovostně, nedosáhne zákonem požadovaných 80 %, je nutno mít za to, že zaměstnavatel danou podmínku splňovat přestal.
16. Žalobkyně požadavku zákonodárce v 1. čtvrtletí roku 2020, konkrétně v měsíci lednu, nevyhověla, když vyplatila bezhotovostně mzdu (tedy 100 % mzdy) toliko 8 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a na něž o příspěvek úřad práce žádal. Proto jí následně, v souladu s § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti, vznikla povinnost příspěvek, který jí byl za tento měsíc, tj. leden 2020, poskytnut, v plné výši vrátit. Vzhledem ke skutečnosti, že žalobkyně v lednu 2020 přestala splňovat podmínku stanovenou pro uzavření dohody o uznání, byly naplněny podmínky pro vydání rozhodnutí o vrácení příspěvku podle zákona o zaměstnanosti.

III.

Posouzení žaloby

17. Městský soud v Praze (dále jen „soud“) ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou, po vyčerpání řádných opravných prostředků a splňuje všechny formální náležitosti na ni kladené. Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí i řízení, které mu předcházelo, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán, přitom vycházel ze skutkového a právního stavu v době vydání rozhodnutí podle § 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Vady napadeného rozhodnutí, ke kterým by byl povinen přihlídnout z moci úřední, soud u napadeného rozhodnutí neshledal. Soud rozhodl o věci bez nařízení jednání podle § 51 odst. 1 s. ř. s. za situace, kdy se účastníci řízení k možnosti takového postupu ve lhůtě stanovené soudem nevyjádřili, a má se tedy za to, že s takovým postupem souhlasí.
18. Podle § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti *„dohodu o uznání zaměstnavatele lze se zaměstnavatelem uzavřít za podmínky, že v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele vyplácel nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.“*

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

19. Podle § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti „poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část je zaměstnavatel povinen vrátit, jestliže mu byl na základě nesprávných údajů vyplacen neprávem nebo v nesprávné výši; obdobně je zaměstnavatel povinen vrátit příspěvek nebo jeho poměrnou část v případě, že mu byl poskytnut v období 12 měsíců přede dnem nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 3 nebo v případě, že bylo Úřadem práce zjištěno, že zaměstnavatel přestal splňovat některou z podmínek stanovených pro uzavření dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. O povinnosti vrátit poskytnutý příspěvek nebo jeho poměrnou část vydá krajská pobočka Úřadu práce rozhodnutí.“
20. Podle čl. III bodu 1. dohody se „[z]aměstnavatel zavazuje po dobu účinnosti dohody o uznání plnit podmínky uvedené v Článku II bod 1. této dohody tak, jak to vyplývá z informací uvedených v žádosti o uzavření této dohody ze dne 19. 9. 2019.“
21. Podle čl. II bodu 1.4. dohody „[v]zhledem k tomu, že zaměstnavatel splnil následující podmínky definované ustanovením § 78 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti vyplácel v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti o uzavření dohody o uznání nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou.“
22. Jelikož městský soud o věci rozhoduje znovu, opětovně vypořádá žalobní námítky, jak již učinil v rozsudku ze dne 3. 5. 2024, č.j. 8 Ad 15/2023-28.
23. Soud předesílá, že žalobkyně v nyní projednávané věci uplatnila stejné argumenty, které uvedla i v podaném odvolání, a které byly v plném rozsahu vypořádány žalovaným v napadeném rozhodnutí. Soud se přitom s argumentací žalovaného ztotožnil a neshledal, co by jí vytkl. Dle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu pak není vadou rozhodnutí soudu, když v podrobnostech odkáže na rozhodnutí správního orgánu, panuje-li mezi názorem soudu a odůvodněním napadeného rozhodnutí shoda, kdy tak je tomu i v nyní projednávané věci (viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2007, č. j. 8 Afs 75/2005-130, č. 1350/2007 Sb. NSS, ze dne 29. 5. 2013, č. j. 2 Afs 37/2012-47, nebo ze dne 20. 1. 2023, č. j. 8 Afs 92/2022-239).
24. Soud v souladu s ustálenou judikaturou správních soudů a komentářovou literaturou uvádí, že chráněný trh práce je definován větou první § 78 zákona o zaměstnanosti. Jedná se o trh práce, na kterém působí pouze zaměstnavatelé, kteří splňují dvě následující podmínky. Zaprvé z celkového počtu zaměstnanců musí více než 50 % být osoby se zdravotním postižením. Zadruhé se musí jednat o zaměstnavatele, se kterým úřad práce uzavřel písemnou dohodu o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Tato dohoda má charakter subordinační veřejnoprávní smlouvy. Vstupem na chráněný trh práce požívá zaměstnavatel významné výhody. Předně má při splnění zákonných podmínek nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a zákona o zaměstnanosti. Dalším významným právem, které takovému zaměstnavateli náleží, je možnost poskytování náhradního plnění dle § 81 odst. 2 písm. b) zákona o zaměstnanosti. S ohledem na tato významná práva, která zaměstnavatelům na chráněném trhu práce plynou, a dále na odpovědnost, která plyne ze skutečnosti, že zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, jsou na tyto zaměstnavatele kladeny zvýšené nároky, při jejichž nesplnění nelze dohodu o uznání uzavřít, popřípadě může být dán důvod k jejímu vypovězení v případě zaměstnavatelů, kteří již na chráněném trhu práce působí (viz Komentář k § 78 zákona o zaměstnanosti, In: Stádník, J. – Kadlec, M. – Dekan, J. a kol.,

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

Zákon o zaměstnanosti. Komentář, Wolters Kluwer: ASPI, stav k 1. 4. 2023; Komentář k § 78 zákona o zaměstnanosti, In: Steinichová, L. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*, Wolters Kluwer: ASPI, stav k 1. 5. 2015).

25. Cílem podmínky stanovené v § 78 odst. 2 písm. d) bodu 1 je zamezit placení mzdy v hotovosti, neboť podmínka bezhotovostních plateb velmi účinně předchází případnému podvodnému jednání, kdy by si zaměstnavatel nechával podepisovat potvrzení od zaměstnance na výplatu celé mzdy, ale reálně poskytl jen část. Podmínka je posuzována nikoli k objemu vynakládaných peněžních prostředků na mzdy, ale ve vztahu k počtu zaměstnanců. Je tak nutno mít za to, že jakmile dojde k výplatě alespoň části mzdy zaměstnanci hotovostně v rozhodném období, bez ohledu na to, zdali se jedná pouze o jeden měsíc či dokonce pouze o část mzdy v jednom měsíci, nelze takového zaměstnance započítat pro účely splnění podmínky. Pro posouzení je pak rozhodné zaměstnávání a vyplácení osob se zdravotním postižením v období jednoho čtvrtletí předcházejícího podání žádosti (shodně Komentář k § 78 zákona o zaměstnanosti, In: Stádník, J. – Kadlec, M. – Dekan, J. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*, Wolters Kluwer: ASPI, stav k 1. 4. 2023). Splnění této podmínky z povahy věci prokazuje zaměstnavatel (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21.4. 2021, č. j. 8 Ads 225/2020–32).
26. Ustanovení § 78a odst. 10 pak vymezuje tři situace, které pokud nastanou, vznikne zaměstnavateli povinnost vrátit příspěvek. Pro nyní projednávanou věc je rozhodná situace, kdy byl příspěvek vyplacen neprávem, neboť došlo k pochybení zaměstnavatele a tím k nesplnění podmínek pro výplatu příspěvku. Je přitom bez významu, zdali k pochybení dojde z důvodu zavinění zaměstnavatele či nikoli, nebo zdali se jednalo o úmysl či nedbalost. Povinnost vrátit příspěvek vzniká objektivně, pokud dojde k naplnění podmínek předvídaných zákonem (shodně Komentář k § 78a zákona o zaměstnanosti, In: Stádník, J. – Kadlec, M. – Dekan, J. a kol., *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*, Wolters Kluwer: ASPI, stav k 1. 4. 2023).
27. Soud ve vztahu ke správnímu řízení vedenému se žalobkyní rekapituluje, že ve dnech 29. 9. 2021 až 14. 4. 2022 provedl správní orgán I. stupně podle § 8 odst. 2 zákona č. 320/2001 Sb., o finanční kontrole ve veřejné správě a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, u žalobkyně jako příjemci veřejné finanční podpory, kontrolu příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením dle § 78a zákona o zaměstnanosti, v kontrolovaném období 1. 1. 2020 až 31. 3. 2020 a v období účetně souvisejícím. V protokolu o kontrole ze dne 21. 4. 2022, č. j. 550244/22/AB, správní orgán I. stupně konstatoval, že žalobkyně za měsíc leden 2020 nevyplácela celou výši mzdy bezhotovostním způsobem na účet vedený u peněžního ústavu nebo poštovní poukázkou nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Konkrétně byla celá výše mzdy vyplacena na účet pouze paní E. Š. (tj. jedné zaměstnankyni) a dalším 12 zaměstnancům byla za měsíc leden 2020 vyplacena část mzdy v hotovosti. S ohledem na kontrolní zjištění zahájil správní orgán I. stupně s žalobkyní správní řízení ve věci vrácení poměrné části poskytnutého příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 1. čtvrtletí roku 2020.
28. Správní orgány obou stupňů v projednávané věci uzavřely, že žalobkyně jako zaměstnavatel přestala plnit podmínku vyplácení mzdy nebo platu nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu dle § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Rozhodné období pro posouzení této podmínky je 12 měsíců před podáním žádosti o příspěvek, přičemž ze strany

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

správních orgánů, které posuzovaly splnění podmínek pro vyplacení příspěvku za 1. čtvrtletí 2020, bylo za rozhodné období, kdy žalobkyně nesplnila podmínky dohody, označen leden 2020. Nesplnění podmínky dle § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti, byť v jednom měsíci z rozhodného období dvanácti měsíců, má za důsledek uložení povinnosti vrátit příspěvek v kalendářním měsíci, ve kterém k danému porušení došlo.

29. Žalobkyně v řízení především namítala, že v lednu 2020 uhradila 100 % mzdy všech zaměstnanců, když vycházela ze mzdových podkladů, které jí dodal smluvní specialista (mzdová účetní paní B.), teprve následně zjistila dluh na mzdě u 12 zaměstnanců, který vznikl chybnými výpočty na straně smluvního specialisty. Pochybení tak vzniklo nedopatřením, a to nikoliv z její strany, žalobkyně mzdy řádně uhradila, byť v hotovosti, navíc se jednalo o pochybení v jednom měsíci z dvanácti, což je období, za které se splnění podmínek podle právní úpravy posuzuje, neboť dle žalobkyně zákon o zaměstnanosti vyžaduje, aby zaměstnavatel vyplácel dané procento zaměstnanců v období 12 měsíců předcházející uzavření dohody, nikoli v jednom daném kalendářním měsíci. Pokud tedy žalovaný vztahuje povinnost vyplácet mzdu bezhotovostně nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, výlučně k měsíci lednu 2020, pak taková povinnost ze zákona nevyplývá. Posuzováno mělo být splnění uvedené povinnosti z hlediska celého období 12 měsíců.
30. Uvedeným závěrům žalobkyně soud nepřisvědčil.
31. Žalobkyně se předně mylí, pokud vyvozuje, že se dodržení její povinnosti uhradit mzdy bezhotovostně dle čl. II bodu 1.4. ve spojení s čl. III bodem 1. dohody má posuzovat paušálně, ve vztahu k celému období 12 měsíců, a není možné konstatovat nesplnění podmínek dohody výlučně na základě pochybení v jednom měsíci. Je tomu totiž právě naopak, tedy k nesplnění zákonné podmínky stačí nedodržení povinnosti bezhotovostní výplaty mzdy dle § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti, byť v jednom měsíci rozhodného období. Žalobkyně tak přestala splňovat podmínky pro výplatu příspěvku již v situaci, kdy přistoupila k doplacení dlužných mezd zaměstnancům v rozhodném období leden 2020 v hotovosti, bez ohledu na to, že se jednalo pouze o jeden měsíc a pouze o část mzdy v tomto jednom měsíci. Pro účely splnění podmínky pro vyplacení příspěvku totiž již nešlo v měsíci leden 2020 započítat dvanáct zaměstnanců, u kterých žalobkyně provedla výplatu části mzdy v hotovosti, jak ostatně zcela správně konstatovaly správní orgány v napadených rozhodnutích.
32. Tento závěr je přitom logický, neboť žalobkyně svým jednáním, kdy nevyplatila za leden 2020 mzdy bezhotovostně za podmínek dle § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti, jak se zavázala v čl. III. bod 1. ve spojení s čl. II bodem 1.4. dohody, porušila své povinnosti z této dohody plynoucí a vznikla jí tak povinnost vrátit obdržovaný příspěvek za daný kalendářní měsíc, ve kterém pochybila. Uvažovat o „zhojení“ daného pochybení plynutím času, tj. tím, že žalobkyně sice nesplnila podmínku bezhotovostní výplaty mzdy v jednom měsíci, ale dodržela podmínky pro bezhotovostní výplatu mezd v měsících následujících, není také možné. Soud souhlasí se žalovaným, že jelikož je odměna za práci podle § 141 odst. 1 zákoníku práce splatná nejpozději v následujícím kalendářním měsíci, musí být posuzování splnění podmínky výplaty mzdy nezbytně vázáno ke kalendářnímu měsíci, za nějž nárok na mzdu vznikl.
33. K tomu soud považuje za důležité uvést, že povinností žalobkyně bylo dodržet zákonem a dohodou stanovenou podmínku bezhotovostní výplatu mzdy zaměstnancům se zdravotním

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

postižením po celé rozhodné období 12 kalendářních měsíců, a to bez výjimky, v každém z 12 měsíců. Není možné aprobovat žalobkyni implicitně navrhovaný postup, kdy by jí bylo možné postihnout jen za porušení povinností v každém z dvanácti měsíců, avšak za jednotlivé kalendářní měsíce by postižitelná nebyla.

34. Zákon o zaměstnanosti pak v § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 hovoří o procentu zaměstnanců, nikoliv o výši vyplacených prostředků. Soud proto přisvědčil správním orgánům obou stupňů, že je požadována bezhotovostní výplata mzdy v plné výši, tj. 100 %, a to 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením. O možnosti výplaty jen části mzdy toto ustanovení, pro projednávanou věc podstatné, rozhodně nehovoří. Vzhledem k výše vyloženým cílům právní úpravy ani nelze mít za to, že by jím zákonodárce možnost toliko částečného bezhotovostního vyplácení mezd sledoval. Lze naopak přisvědčit opačnému závěru, tedy že pro splnění podmínky „bezhotovostní výplaty mzdy“ je třeba její výplata bezhotovostně v plné výši, jinak nelze daného zaměstnance, který obdržel toliko část mzdy (resp. jen část mzdy bezhotovostně), započíst pro účely získání příspěvku. Závěr o tom, zda výplata mzdy v plné výši představuje podmínku pro nárok na příspěvek, ovšem není pro projednávanou věc vůbec rozhodný, neboť předmětem sporu je otázka, zda žalobkyně dodržela podmínky dohody, a to se závěrem, že tomu tak nebylo.
35. Pro projednávanou věc není podstatný ani žalobkyni tvrzený důvod pro chybnou výši bezhotovostně vyplacených mezd (pochybení smluvního specialisty – mzdové účetní vykonávající pro žalobkyni činnost na základě mandátní smlouvy) a nelze jej v řízení nijak zohlednit. Je primárně odpovědností žalobkyně jako zaměstnavatele a účastníka dohody, aby si zkontrolovala způsob a výši vyplácení mzdy svých zaměstnanců. Příspěvek jí má sice částečně nahradit vynaložené mzdové prostředky, s uvedeným benefitem ze strany veřejné moci jsou však spojeny zvýšené požadavky, jak soud připomněl již výše (viz § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). Je běžné, že mohou nastat komplikace v peněžních tocích podnikatele, avšak bylo na žalobkyni, aby měla nastavené takové procesy, kterými by pochybení předešla, *nota bene* pokud je příjemcem veřejné podpory. V případě žalobkyně se pak nabízelo především doplacení dlužných mezd v lednu 2020 požadovanému procentuálnímu množství jejich zaměstnanců bezhotovostně, nikoliv v hotovosti, jak učinila. Tím by požadavkům § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti a souvisejících ustanovení dohody beze zbytku dostála. Žalobkyně pak neuvedla žádnou relevantní překážku, která by bezhotovostní výplatě dlužných mezd bránila.
36. Pokud pak žalobkyně nespornuje, že svým postupem porušila podmínky dohody a v žádosti o příspěvek tak uvedla nepravdivé údaje ohledně vyplacených mezd, nelze než uzavřít, že objektivně nedodržela podmínky dohody a tížila ji povinnost vrátit poskytnutý příspěvek podle § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti. Uvažovat o jiném postupu nelze. Žalobkyni nabízený alternativní výklad § 78a odst. 10 zákona o zaměstnanosti, dle kterého by jí nevznikla povinnost vracet nabízený příspěvek, nemůže z již výše soudem vyložených důvodů obstát, a nepodporují jej ani gramatický a teleologický výkladu předmětného ustanovení.
37. Konečně městský soud jsa vázán právním názorem vysloveným v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 5. 2024, č.j. 8 Ad 15/2023-28, uvádí, že správní orgány vůči žalobkyni postupovaly jediným možným zákonným způsobem, tj. nikoliv formalisticky. Žalobkyně byla povinna (resp. se dobrovolně zavázala) vyplácet bezhotovostně mzdu 80 % svých zaměstnanců (tj. 10 zaměstnancům ze 13), kteří jsou osobami se zdravotním postižením. Ve skutečnosti však v lednu 2020 vyplatila bezhotovostně mzdu (100 % mzdy)

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

toliko jednomu ze 13 zaměstnanců (tj. 8 % zaměstnanců), kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a na něž žádala o příspěvek úřad práce. Žalobkyně tak za měsíc leden 2020 nesplňovala podmínku vyplývající z § 78 odst. 2 písm. d) bod 1 zákona o zaměstnanosti ve spojení s čl. III bodem 1. a čl. II bodem 1.4. dohody. Jiný postup, než uložit žalobkyni povinnost vrátit vyplacený příspěvek za období leden 2020, zákon o zaměstnanosti správním orgánům neumožňoval.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

38. Na základě shora uvedeného soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
39. Výrok o nákladech řízení má oporu v § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobkyně v řízení úspěšná nebyla, proto ji právo na náhradu nákladů řízení nepřisluší. Žalovanému, který měl v řízení plný úspěch, však žádné náklady spojené s tímto řízením nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly, proto soud rozhodl, že se žádnému z účastníků náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 12. listopad 2025

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

JUDr. Slavomír Novák v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.