



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Evy Šonkové a soudců Tomáše Kocourka a Sylvy Šiškeové v právní věci žalobkyně: **Komplexní služby věřitelům s. r. o.**, se sídlem Prokopova 164/12, Praha 3, zastoupené JUDr. Jakubem Svobodou, Ph.D., advokátem se sídlem Na Perštýně 362/2, Praha 1, proti žalovanému: **Úřad práce České republiky, krajská pobočka v Hradci Králové**, se sídlem Wonkova 1142/1, Hradec Králové, ve věci ochrany před nezákonným zásahem žalovaného, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 20. 11. 2019, č. j. 8 A 94/2019-83,

t a k t o :

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 20. 11. 2019, č. j. 8 A 94/2019-83, **se ruší** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Žalobkyně se žalobou podanou dne 12. 8. 2019 u Městského soudu v Praze (dále jen „městský soud“) domáhala ochrany před nezákonným zásahem žalovaného spočívajícím v tom, že opětovně vyrozuměl žalobkyni sdělením ze dne 10. 6. 2019 označeným jako *Opakované projednání žádosti o vymezení chráněného místa* o tom, že předmětné žádosti nebylo vyhověno. Žalovaný tak učinil přesto, že městský soud předcházejícím rozsudkem ze dne 29. 1. 2019, č. j. 11 Ad 12/2016-71, shledal jeho zásah tkvící v zamítnutí žádosti žalobkyně ze dne 4. 3. 2016 o uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2017 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), nezákonným z důvodu nedostatečného odůvodnění takového postupu.

[2] Městský soud o žalobě rozhodl v záhlaví označeným rozsudkem (dále „napadený rozsudek“). Vyslovil, že „zásah spočívající v zamítnutí žádosti žalobkyně o vymezení

chráněného pracovního místa ze dne 4. 3. 2016, je nezákonný“; a zároveň žalovanému přikázal, „aby v porušování jejího práva nepokračoval“. Při posuzování charakteru napadeného správního aktu [jímž žalovaný žalobkyni (opakovaně) informoval o tom, že s ní neuzavře dohodu o vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti] a způsobu ochrany proti němu vycházel městský soud (shodně jako v případě již citovaného rozsudku č. j. 11 Ad 12/2016-71) ze závěrů rozsudku Nejvyššího správního soudu („NSS“) ze dne 25. 10. 2017, č. j. 2 Afs 245/2016-43. Uvedl, že proti postupu žalovaného spočívajícímu v neuzavření smlouvy o zřízení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti se lze bránit žalobou proti nezákonnému zásahu podle § 82 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní („s. ř. s.“). Dále městský soud konstatoval, že uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa je časově navázáno na datum podání žádosti. Žádost žalobkyně podaná dne 7. 3. 2016 má tedy být (pro účely určení právní úpravy) posuzována podle zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. Městský soud dospěl k závěru, že žalovaný se opět dopustil svévole, diskriminace a zásahu do legitimního očekávání žalobkyně, když s ní neuzavřel předmětnou dohodu, aniž by jí ovšem předal racionálně, a především objektivně odůvodněné sdělení, proč tak neučinil. To navíc za situace, kdy s ní již žalovaný v minulosti dohodu za stejných podmínek uzavřel, jiné krajské pobočky s ní dohody nadále uzavíraly a nadto byla žalobkyně v mezidobí uznána zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. V závěru městský soud přikázal žalovanému, aby do práva žalobkyně „dále nezasahoval a žádosti vyhověl“. V dalším postupu ve věci měl žalovaný podle městského soudu vzít v úvahu nové skutečnosti, konkrétně že místa subdodávaná společností REI, s. r. o. (dále „REI“), byla zřízena pouze do 30. 6. 2017.

II. Kasační stížnost a vyjádření k ní

[3] Proti rozsudku městského soudu podal žalovaný (dále „stěžovatel“) kasační stížnost z důvodů, které podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s.

[4] Stěžovatel předně namítá, že městský soud řízení nepřerušil s ohledem na probíhající řízení o kasační stížnosti proti rozsudku městského soudu č. j. 11 Ad 12/2016-71, a ani se se stěžovatelovým návrhem na přerušení z důvodu probíhajícího řízení před NSS nezabýval. Nezabýval se ani včasností žaloby. Dále stěžovatel poukazuje na vnitřní rozpornost závěrů městského soudu, že na jedné straně jeho postup spočívající v neuzavření smlouvy o vymezení chráněného pracovního místa považuje za rozhodnutí přezkoumatelné soudem, zároveň však soud předmětnou žádost považuje za návrh na uzavření smlouvy, proti jehož odmítnutí je žalobkyně oprávněna podat žalobu proti nezákonnému zásahu. Nadto, městský soud spatřuje nezákonný zásah v nedostatečném odůvodnění opětovného zamítnutí žádosti o vymezení chráněného pracovního místa, čímž ovšem fakticky přezkoumává stěžovatelův akt *Opakované projednání žádosti o vymezení chráněného místa* způsobem, jako by to bylo správní rozhodnutí.

[5] Stěžovatel namítá, že závěry rozsudku NSS č. j. 2 Afs 245/2016-43 (z nichž městský soud vycházel) na posuzovanou věc aplikovat nelze, neboť samotnou dohodou o vymezení chráněného pracovního místa ještě není poskytována žádná dotace (příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením). Zákon o zaměstnanosti totiž samostatně vymezuje postup a pravidla pro uzavírání dohod o vymezení chráněného pracovního místa (§ 75) a správní řízení o poskytnutí, resp. neposkytnutí příspěvku (§ 78). Městský soud

pokračování

rozhodoval o trvajícím nezákonném zásahu (ne jen o určení, že je zásah nezákonný), měl proto vycházet ze skutkového stavu zjištěného ke dni svého rozhodnutí. Stěžovatel argumentuje též tím, že nezákonným zásahem mohou být toliko aktivní úkony správních orgánů nebo jiných součástí veřejné správy v rámci výkonu veřejné moci, jež souvisejí s výkonem správních činností. Zákon o zaměstnanosti ani zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, ovšem neukládají stěžovateli povinnost dohodu o vymezení chráněných pracovních míst uzavřít, nýbrž pouze stanoví podmínky, bez kterých ji uzavřít nelze; ve zbytku ponechávají krajské pobočce Úřadu práce možnost správního uvážení, zda k uzavření dohody přistoupí. Sdělení stěžovatele o nevymezení chráněných pracovních míst tedy nemohlo být nezákonným zásahem, neboť takový postup správního orgánu nebyl protiprávní. Příslušné právní předpisy totiž umožňovaly správnímu orgánu uvážení o tom, zda k vymezení chráněných pracovních míst dojde, či nikoliv. Městský soud proto nebyl oprávněn učinit toto uvážení za stěžovatele a svým rozsudkem jej donutit (zpětně ke dni podání žádosti) uzavřít se žalobkyní dohodu. Domnívá-li se žalobkyně, že jí vznikla v důsledku neuzavření smlouvy škoda, může se domáhat nápravy postupem podle zákona č. 82/1998 Sb., o odpovědnosti za škodu způsobenou při výkonu veřejné moci rozhodnutím nebo nesprávným úředním postupem.

[6] Stěžovatel se rovněž neztotožňuje s právním názorem městského soudu uvedeným v bodě 27 napadeného rozsudku, že uzavření dohody o vymezení či zřízení chráněného pracovního místa je navázáno časově na datum podání žádosti. Případné uzavření dohody totiž nemá retroaktivní účinky. Zákon o zaměstnanosti nelze vykládat tak, že pro uzavření dohody je rozhodným dnem den podání žádosti. K tomuto dni jsou podle § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „vyhláška č. 518/2004 Sb.“), zkoumána pouze kritéria pro uzavření dohody. Uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa samo ani nezakládalo nárok na poskytnutí příspěvku dle § 78 zákona o zaměstnanosti. Od 1. 1. 2018 se již chráněná pracovní místa dohodou s Úřadem práce České republiky (dále jen „Úřad práce“) nevymezují a žalobkyně již byla uznána zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. Dohoda o vymezení chráněného pracovního místa je dvoustranný právní akt, který nabývá účinnosti jejím uzavřením. Pracovní místo se chráněným pracovním místem stává až dnem jeho vymezení v dohodě, tj. jejím uzavřením. Dohodu tedy nelze uzavřít zpětně. Pakliže již v červenci roku 2017 došlo k zániku předmětných pracovních míst, není již co vymezovat.

[7] Dále stěžovatel brojí proti konkrétním důvodům, proč městský soud neshledal sdělení stěžovatele ze dne 10. 6. 2019 dostatečným, resp. proč jeho postup považoval za svévolný, diskriminační a zasahující do legitimního očekávání žalobkyně. Stěžovatel upozorňuje, že jedním ze dvou hlavních cílů novely zákona o zaměstnanosti, účinné od 1. 1. 2012, bylo omezit zneužívání příspěvku na zaměstnance se zdravotním postižením i jeho poskytování. Příspěvek měl být nově poskytován za přísnějších podmínek, a nikoli automaticky všem zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % zaměstnanců se zdravotním postižením. Je určen pouze těm zaměstnavatelům, u nichž úřad práce po prověření podmínek příslušných pracovních míst zřídí tzv. chráněné pracovní místo. Stěžovatel na tomto místě znovu zdůrazňuje, že na uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa není právní nárok. Má za to, že se žádostí řádně zabýval, posoudil podklady doložené žalobkyní a údaje z veřejných rejstříků; důvody, které jej vedly

k neuzavření dohody, konkretizoval a řádně odůvodnil. Žalobkyně nijak nerozporuje, že v jejím případě dochází k řetězení smluvních vztahů a že zaměstnanci se zdravotním postižením jsou zprostředkováváni mezi několika zaměstnavateli, kteří mají stejný předmět činnosti a jsou personálně propojeni. Jednání žalobkyně tedy vykazovalo znaky agenturního zaměstnávání, tedy zprostředkování práce bez příslušného oprávnění. Řetězení smluvních vztahů formou subdodávek nebylo jediným důvodem pro neuzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst, byl posuzován širší kontext. Žalobkyně byla opakovaně stěžovatelem vyzvána, aby sdělila objektivní důvody pro řetězení smluvních vztahů, což však neučinila. Stěžovatel tedy na svém stanovisku setrval a podrobněji jej odůvodnil. Stěžovatel rovněž rozporuje argument městského soudu, že se žalobkyní byla dohoda o vymezení chráněných pracovních míst v jiných případech uzavřena, neboť každou žádost je třeba posuzovat individuálně. Tvzení soudu není nijak konkretizováno a není z něj jasné, z jakých podkladů odkazované pobočky Úřadu práce vycházely, tedy zda byly podmínky totožné. K porušení legitimního očekávání z důvodu, že v minulosti byla se žalobkyní dohoda o vymezení chráněného pracovního místa uzavřena, stěžovatel uvádí, že dříve bylo z důvodu omezených personálních kapacit přistoupeno k *de facto* plošnému vymezení chráněných pracovních míst ve všech případech, kde nebylo zjištěno nedodržení zákonných podmínek, což ovšem neznamená, že je tak stěžovatel povinen postupovat i nadále. Dohody v roce 2013 byly uzavřeny na tři roky bez příslibu opakování, v roce 2016 byla pracovní místa nově vymezována a podmínky pro uzavření dohod nově posuzovány na základě získaných zkušeností a zavedených postupů. K zajištění jednotného a nediskriminačního přístupu byla ředitelem krajské pobočky Úřadu práce v Hradci Králové přijata směrnice č. 6/2012. Stěžovatel v letech 2014 až 2018 nevyhověl 24 ze 153 podaných žádostí, přičemž v 18 případech byly důvody obdobné jako ve věci žalobkyně.

[8] Stěžovatel uzavírá, že zjištěné skutečnosti, ačkoli žádná z nich není sama o sobě protiprávní, ve svém souhrnu vytvářejí dostatečný podklad pro závěr, že žalobkyní vybudovaný soubor vzájemných vztahů s jinými subjekty neslouží primárně k vytvoření podmínek pro zaměstnávání osob se zdravotním postižením, ale k maximalizaci ekonomického profitu žalobkyně. Smyslem podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením je kompenzovat zvýšené náklady a nižší produktivitu práce, a tím odstranit konkurenční nevýhodu na trhu, nikoli subvencovat poskytování služeb za dumpingové ceny, které by bez podpory ze strany státu nebyly ekonomicky zdůvodnitelné. V souhrnu, stěžovatel dohodu s žalobkyní neuzavřel pro podezření na obcházení právních předpisů o zprostředkování práce, porušení dobrých mravů a zneužití právní úpravy.

[9] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvádí, že se ztotožňuje s napadeným rozsudkem. Mimo jiné nesouhlasí s námitkou stěžovatele, že by v případě neuzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa nebylo možné postup správního orgánu napadnout žalobou proti nezákonnému zásahu; odvolává se na dřívější rozsudek městského soudu ze dne 29. 1. 2019, č. j. 11 Ad 12/2016-71. Zdůrazňuje, že postup stěžovatele byl shledán nezákonným nikoliv proto, že žádosti nebylo vyhověno, nýbrž kvůli způsobu (odůvodnění), jakým k tomu došlo. Městský soud v napadeném rozsudku předpokládá jak variantu, že žádosti žalobkyně bude (nově) vyhověno a příspěvek poskytnut, tak že bude opětovně zamítnuta, ovšem tentokrát způsobem, který již nebude představovat nezákonný zásah. Soud tedy nenutil stěžovatele dohodu uzavřít, ale toliko postupovat v souladu s principy řádného procesu a užít své uvážení na základě podložených objektivních

pokračování

skutečností. Dále se žalobkyně vyjadřuje ke konkrétním výhradám městského soudu k postupu a odůvodnění stěžovatele v dané věci. Trvá na tom, že doložila vše potřebné a nebyla povinna vyvracet „subjektivní dohady“ stěžovatele, nicméně popřela, že by na jeho výzvy nereagovala. Vysvětlila důvody subdodávek a postup stěžovatele označila za zasahující volnou hospodářskou soutěž.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[10] Kasační stížnost je přípustná a lze ji projednat.

[11] Úvodem NSS přisvědčuje závěru městského soudu (podrobně odůvodněnému v bodech 14 až 17 již citovaného rozsudku č. j. 11 Ad 12/2016-71 a převzatému v bodě 27 napadeného rozsudku), že pro posouzení projednávané věci je rozhodující § 75 a násl. zákona o zaměstnanosti ve znění účinném do 31. 12. 2017. Přestože přechodná ustanovení novely č. 327/2017 Sb. posuzovanou procesní situaci přímo neupravují (čl. II bod 1 se vztahuje na práva a povinnosti z již uzavřených dohod o vymezení chráněného pracovního místa, nikoli na žádosti o uzavření těchto dohod), je logické, že pakliže žalobkyně spatřovala nezákonný zásah stěžovatele v tom, že s ní neuzavřel dohodu o vymezení chráněného pracovního místa (jíž se domáhala žádostí podanou dne 7. 3. 2016), nelze zákonnost takového postupu posuzovat podle právní úpravy, která je založena na jiné právní konstrukci. Podle právní úpravy účinné od 1. 1. 2018 se totiž již jednotlivá chráněná pracovní místa nevymezují dohodou mezi zaměstnavatelem a stěžovatelem, nýbrž byl zaveden institut tzv. zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

III. A. Přípustnost žaloby na ochranu před nezákonným zásahem

[12] Nejvyšší správní soud v této věci již jednou rozhodl, a to rozsudkem ze dne 18. 5. 2023, č. j. 2 Ads 1/2020-90, jímž zrušil napadený rozsudek a současně žalobu odmítl. Vycházel ze závěrů rozsudku rozšířeného senátu ze dne 23. 2. 2022, č. j. 4 As 65/2018-85, č. 4329/2022 Sb., podle kterého má dohoda o zřízení, resp. vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti povahu subordinační veřejnoprávní smlouvy (bod 56). Ochrana veřejným subjektivním právům zájemce o uzavření smlouvy, se kterým správní úřad ukončil proces uzavírání veřejnoprávní smlouvy, tak podle rozšířeného senátu „nemusí být poskytnuta bezprostředně v soudním řízení správním. Může být totiž poskytnuta v rámci veřejné správy samotné, a to v řízení, které zohledňuje zvláštní povahu veřejnoprávních smluv“ (bod 80), přičemž odpovídajícím nástrojem pro řešení sporů vyplývajících z kontraktačního procesu je sporné řízení správní podle § 141 odst. 1 správního řádu: „[r]espektuje relativní rovnost smluvních stran a dává správnímu orgánu řešícímu spor dostatečně široký výrokový potenciál, který mu umožňuje reagovat na konkrétní situaci, jež může v kontraktačním procesu nastat. Původně zvažované možnosti ochrany se naopak jeví nejen nezákonné, ale z více důvodů jako nevhodné (body 87 a 88). K možnosti přímé soudní ochrany prostřednictvím zásahové žaloby pak rozšířený senát uvedl, že „by se soud z velké části dostával do role nalézacího orgánu (...) Jak však bylo vyloženo výše, správní soudnictví je založeno primárně na subsidiaritě soudní ochrany, nikoliv na tom, že by soud měl být hlavním poskytovatelem ochrany“ (bod 90). S ohledem na citované závěry rozšířeného senátu dospěl NSS v předchozím rozsudku k závěru, že proti sdělení stěžovatele označenému jako *Opakované projednání žádosti o vymezení chráněného místa ze*

dne 10. 6. 2019 (stejně jako proti předcházejícímu sdělení stěžovatele ze dne 10. 5. 2016 řešenému NSS ve věci sp. zn. 3 Ads 125/2019) se žalobkyně nemohla bránit ani žalobou proti rozhodnutí správního orgánu, ani žalobou proti nezákonnému zásahu, nýbrž se ochrany svých práv měla domáhat návrhem na zahájení sporného řízení ve smyslu § 141 správního řádu podaným u nadřízeného orgánu stěžovatele [§ 169 odst. 1 písm. d) správního řádu]; žaloba žalobkyně na ochranu proti nezákonnému zásahu tak byla, podle předchozího rozsudku NSS, nepřijatelná.

[13] Ústavní soud nicméně nálezem ze dne 5. 2. 2025, sp. zn. II. ÚS 1732/23, předchozí rozsudek NSS (jakož i rozsudek ve věci sp. zn. 3 Ads 125/2019) zrušil, neboť dospěl k závěru, že NSS se v tomto rozsudku nevypořádal s otázkou, zda v důsledku rozhodnutí rozšířeného senátu nedošlo k uzavření cesty k soudnímu přezkumu správními soudy navzdory tomu, že žalobkyně v době podání žaloby postupovala v souladu s tehdy platnou judikaturou, a s tím související otázkou možného promlčení nároku žalobkyně. Pokud totiž účastník řízení doposud řádně procesně postupoval, ve vertikálním vztahu jednotlivce-stát nemůže jít judikaturní obrat (a to ani v důsledku rozhodnutí rozšířeného senátu) k újmě jednotlivce a jeho práva na přístup k soudu zaručeného čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod. Pokud nová judikatura účastníkovi řízení ve vertikálním vztahu práv ubírá, je její aplikace přípustná pouze výjimečně, a to zejména v případech, kdy má jednotlivce k dispozici další procesní možnosti, jak se ochrany svých práv účinně domoci.

[14] S ohledem na závěry plynoucí ze zrušujícího nálezu Ústavního soudu NSS přehodnotil aplikaci incidenční retrospektivy v případě již citovaného rozsudku rozšířeného senátu č. j. 4 As 65/2018-85, tj. aplikaci rozšířeným senátem vysloveného právního názoru na posuzovanou, v době vydání rozhodnutí rozšířeného senátu již probíhající, věc, a znovu posoudil přípustnost žaloby žalobkyně na ochranu před nezákonným zásahem. NSS zohlednil, že právo na uzavření smlouvy je majetkovým právem, které se promlčí v obecné promlčecí lhůtě tří, resp. deseti let (rozsudek rozšířeného senátu č. j. 4 As 65/2018-85, bod 96). Žalobkyně podala žádost o uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa dne 7. 3. 2016. Pokud by nyní byla ze strany NSS odkázána na sporné řízení správní, nemá NSS, s ohledem na mezní případ co do aplikace institutu stavení lhůty dle § 648 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, jistotu, že by jí byla ze strany správního orgánu poskytnuta efektivní ochrana práv. S ohledem na uvedené je proto v posuzovaném případě třeba mimořádně vyloučit aplikaci příslušného právního závěru již citovaného rozsudku rozšířeného senátu č. j. 4 As 65/2018-85 a připustit k ochraně veřejných subjektivních práv žalobkyně zásahovou žalobu tak, jak to umožňovala předchozí judikatura správních soudů založená na rozsudku NSS ze dne 25. 10. 2017, č. j. 2 Afs 245/2016-43, č. 3692/2018 Sb. NSS.

III. B. Povaha zásahu

[15] Po vyřešení přípustnosti žaloby se NSS zabýval námitkami vztahujícími se k povaze zásahu. Judikatura NSS rozlišuje zásahy jednorázové, zásahy jednorázové s trvajícím účinkem a zásahy trvalé, přičemž příkladem jednorázového zásahu s trvajícím účinkem je typicky neprovedení či provedení záznamu v katastru nemovitostí (srov. usnesení rozšířeného senátu ze dne 13. 10. 2015, č. j. 7 As 107/2014-53, č. 3334/2016 Sb. NSS, bod 61). Povaha zásahu je významná pro otázku povinnosti předchozího vyčerpání opravného prostředku (ta je dána pouze v případě tzv. zápůrčích žalob), a tedy přípustnosti žaloby, jakož i pro

pokračování

otázku včasnosti a s tím souvisejícího počátku běhu lhůty k podání žaloby. Zatímco u jednorázových zásahů je nutno počítat lhůtu k podání žaloby striktně od okamžiku, kdy k zásahu došlo, třebaže snad účinky trvají, u zásahů trvajících nemůže lhůta začít plynout, dokud zásah trvá [srov. rozsudek rozšířeného senátu ze dne 21. 11. 2017, č. j. 7 As 155/2015-160, č. 3687/2018 Sb. NSS, body 61 až 66, ve spojení s nálezem ze dne 15. 5. 2018 sp. zn. II. ÚS 635/18 (N 94/89 SbNU 387), bod 36]. Ústavní soud k uvedenému v nálezu ze dne 9. 7. 2025 sp. zn. IV. ÚS 1038/25 doplnil, že s ohledem na význam lhůty k podání zásahové žaloby a zásadu právní jistoty je třeba pojem trvajících zásahu vykládat restriktivně (bod 59).

[16] Identifikace typu zásahu má rovněž vliv na formulaci žalobního petitu. Jak totiž vyplývá z rozhodovací činnosti rozšířeného senátu, „[v]ýroky rozsudků ve věcech zásahových žalob se obecně liší v závislosti na tom, co přesně žalobce žaluje a požaduje. Je-li to určovací (čistě deklaratorní) zásahová žaloba, soud toliko určí, že nějaký blíže vymezený zásah, který se odehrál v minulosti, byl nezákonný. Hrozí-li opakování v minulosti ukončeného zásahu, zakáže správnímu orgánu též jeho opakování. Trvá-li však zásah či jeho důsledky, zakáže soud navíc správnímu orgánu, aby v porušování žalobcova práva pokračoval. Je-li to možné, může též přikázat obnovení stavu před zásahem“ (rozsudek rozšířeného senátu ze dne 26. 3. 2021, č. j. 6 As 108/2019-39, č. 4178/2021 Sb. NSS, ŽAVES, bod 107). Na druhou stranu dogmatismus při požadavcích na formulaci výroku rozsudku není namístě: „Též u výroků reagujících na trvajících zásah proto může být pro přehlednost vhodné určit, že zásah je nezákonný a teprve pak (třebas i v dalším výroku) zakázat správnímu orgánu, aby v porušování žalobcova práva pokračoval (což ostatně odpovídá také prostému jazykovému výkladu § 87 odst. 2 věty první s. ř. s.). Jako zbytečně kategorické je proto třeba odmítnout závěry rozsudku ze dne 28. 5. 2014, čj. 1 Afš 60/2014-48, bod 21, dle něhož zákonný text „může svádět k závěru, že správní soud je oprávněn vydat výrok určovací a výrok na plnění vedle sebe. Při bližším pohledu je ovšem zřejmé, že tyto výroky vedle sebe neobstojí“ (tamtéž, bod 108). Ve vztahu k žalobci však rozšířený senát zdůrazňuje, „[t]o samozřejmě neznamená, že by žalobce měl (nezávisle na tom, proti čemu se žalobou brání) možnost volby, zda užít žalobu čistě deklaratorní, či naopak zápůřčí (zdržovací). Brání-li se žalobce před trvajícím zásahem, nemůže volit žalobu deklaratorní (a tím obejít příkaz zákona uplatnit nejprve jiné právní prostředky ochrany ve smyslu § 85 s. ř. s. – viz část III.2.F. shora). Soud si proto ve sporných případech musí nejprve ujasnit, a to ve spolupráci se žalobcem (§ 36 odst. 1 věta druhá s. ř. s.), zda projednávaná žaloba je „zápůřčí“, tj. směřuje proti zásahu, který doposud nebyl ukončen, anebo „určovací“, tedy směřuje proti zásahu, který již ukončen byl. Zatímco u určovací žaloby nezkoumá, zda se žalobce ochrany před zásahem či jiné formy nápravy mohl domáhat jinými právními prostředky, u zápůřčí žaloby takové zkoumání provést musí“ (tamtéž, bod 109). Určení typu zásahu je významné i pro zjišťování skutkového stavu: v případě zápůřčí zásahové žaloby soud rozhoduje na základě skutkového stavu zjištěného ke dni svého rozhodnutí; v případě deklaratorní žaloby vychází ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době zásahu (§ 87 odst. 1 s. ř. s.).

[17] Žalobkyně v prvním řízení před městským soudem (vedeném pod sp. zn. 11 Ad 12/2016), ve kterém se domáhala ochrany proti sdělení o neuzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa ze dne 10. 5. 2016, navrhovala eventuální petit: primárně se domáhala zákazu pokračování v porušování práv žalobkyně, *in eventum* žádala, aby soud vyslovil, že „zamítnutí žádosti o vymezení chráněného pracovního místa žalovaným ve věci č. j. UPCR-HK-2016/14432-00852312 bylo nezákonným zásahem“ (č. l. 19 správního spisu). V nynějším řízení žalobkyně vycházela z (doposud NSS neposouzeného) právního

názoru městského soudu, že „zásah stále trvá, neboť k dnešnímu dni nebyla smlouva o vymezení CHPM se žalobcem stále uzavřena, navíc přitom na základě smluv uzavřených před 31. 12. 2017, jsou stále z rozpočtu Úřadu práce uvolňovány prostředky (s ohledem na to, že smlouvy o vymezení CHPM byly uzavírány na 3 roky, viz výše)“ (rozsudek městského soudu č. j. 11 Ad 12/2016-71, bod 24), a žalobou se domáhala rozhodnutí, že „zásah spočívající v zamítnutí žádosti žalobce o vymezení chráněného pracovního místa ze dne 4. 3. 2016 je nezákonný. Žalovanému se přikazuje, aby v porušování žalobcova práva nepokračoval“ (č. l. 1-10 spisu městského soudu). Při ústním jednání dne 20. 11. 2019 nicméně k dotazu soudu žalobkyně jasně uvedla, že pracovní místa, která měla být předmětem dohody o vymezení chráněného pracovního místa, zanikla k 1. 7. 2017, a žalobou se domáhá primárně vyslovení toho, že žádost o uzavření dohody splňovala ke dni jejího podání všechny zákonné podmínky, a postup stěžovatele při posouzení, zda dohodu uzavřít, či nikoli, byl nezákonný. Doplnila, že pracovní místa zanikla z důvodu, že dohoda nebyla uzavřena, přičemž jejím hlavním cílem je domoci se náhrady za ušlé příspěvky od druhého čtvrtletí 2016 do druhého čtvrtletí 2017 (záznam z ústního jednání, č. l. 81 spisu městského soudu).

[18] S ohledem na uvedené dospěl NSS k závěru, že městský soud měl žalobu posoudit v souladu s jasně projevenou vůlí žalobkyně při ústním jednání, a zásah, spočívající v opakovaném zamítnutí žádosti o uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst provedeném dne 10. 6. 2019, kvalifikovat jako jednorázový. Městský soud rozsudkem č. j. 11 Ad 12/2016-71, vyhlášeným dne 29. 1. 2019, stěžovatele „přenesl“ zpět do roku 2016 a přikázal mu žádost opětovně posoudit za podmínek platných při jejím prvním vyhodnocení a svůj postup lépe odůvodnit (bod 31 rozsudku). Sdělení ze dne 10. 6. 2019 tak představuje svébytné jednání stěžovatele, „vynucené“ závazným pokynem městského soudu. NSS proto nezbylo než na ně nahlížet jako na samostatný zásah se všemi důsledky z toho plynoucími (byť pramení z jediného přesvědčení stěžovatele, že dohodu se žalobkyní neuzavře). V důsledku takto nastalé mimořádné procesní situace tedy bylo třeba zohlednit, že z důvodu závazného právního názoru městského soudu vysloveného v rozsudku č. j. 11 Ad 12/2016-71 stěžovatel žádost, obdobně jako již jednou ve sdělení ze dne 10. 5. 2016, posoudil dle skutkového stavu v době podání žádosti. Lze dodat, že v nyní posuzované věci vedené pod sp. zn. 8 A 94/2019 pak městský soud zcela mylně, a s odůvodněním doslova převzatým z rozsudku č. j. 11 Ad 12/2016-71 (bod 29 napadeného rozsudku), vyhodnotil zásah stěžovatele jako trvající a přikázal mu dohodu, jejíž předmět (příslušná pracovní místa) již od poloviny roku 2017 neexistoval, se žalobkyní uzavřít (bod 39 napadeného rozsudku). Navzdory nesprávnému náhledu městského soudu na povahu zásahu jako trvajícího nicméně kasační soud dodává, že žaloba byla podána včas (do dvou měsíců ode dne, kdy se žalobkyně o zásahu dozvěděla, § 84 odst. 1 s. ř. s.), a to poslední den lhůty v pondělí dne 12. 8. 2019 (č. l. 47 spisu městského soudu, § 40 odst. 3 s. ř. s.).

III. C Důvodnost žaloby na ochranu před nezákonným zásahem

[19] Po vyjasnění formálních aspektů řízení před městským soudem se NSS mohl zabývat meritem věci, tedy zda neuzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa se žalobkyní a s tím související sdělení stěžovatele ze dne 10. 6. 2019 představovalo nezákonný zásah stěžovatele ve smyslu § 82 s. ř. s.

pokračování

[20] Podle § 82 s. ř. s. *každý, kdo tvrdí, že byl přímo zkrácen na svých právech nezákonným zásahem, pokynem nebo donucením (dále jen „zásah“) správního orgánu, který není rozhodnutím, a byl zaměřen přímo proti němu nebo v jeho důsledku bylo proti němu přímo zasaženo, může se žalobou u soudu domáhat ochrany proti němu nebo určení toho, že zásah byl nezákonný.* Kritéria pro určení toho, zda určitý úkon je nezákonným zásahem, vyplývají přímo z § 82 s. ř. s. a jsou jimi: žalobce musí být přímo (1. podmínka) zkrácen na svých právech (2. podmínka) nezákonným (3. podmínka) zásahem správního orgánu v širším smyslu, který není rozhodnutím (4. podmínka) a byl zaměřen přímo proti němu, nebo v jeho důsledku bylo proti němu přímo zasaženo (5. podmínka). Není-li splněna byť jediná z uvedených podmínek, nelze ochranu podle § 82 a násl. s. ř. s. poskytnout (srov. rozsudek ze dne 17. 3. 2005, č. j. 2 Aps 1/2005-65, č. 603/2005 Sb. NSS).

[21] Ačkoli v posuzované věci NSS neaplikoval závěr rozšířeného senátu o nepřipustnosti zásahové žaloby proti napadenému sdělení stěžovatele, obecné závěry vyslovené rozšířeným senátem ve vztahu k povaze dohody o vymezení chráněného pracovního místa a principy ovládající posuzování kontraktačního procesu mezi správním orgánem a zájemcem o její uzavření, vyslovené v rozsudku rozšířeného senátu č. j. 4 As 65/2018-85, jsou pro rozhodnutí merita věci stěžejní. Ohledně těchto otázek nedošlo, na rozdíl od výše řešeného procesního aspektu věci, k judikатурnímu obratu, neboť NSS takto komplexní výklad kontraktačního procesu ohledně veřejnoprávních smluv dosud nepodal.

[22] Rozšířený senát konstatoval, že proces uzavírání veřejnoprávních smluv má dvě fáze: „[Ž]ádosti o uzavření smluv tak v těchto případech [rozšířený senát jako příklad uvádí v bodě 68 rozsudku dohody podle zákona o zaměstnanosti nebo smlouvy o poskytnutí dotace podle rozpočtových pravidel – pozn. NSS] budou zahájením fáze kontraktačního procesu, kterou správní řád výslovně neupravuje, tedy vyjednáváním o podmínkách smlouvy, která je završena procesem uzavření smlouvy výslovně upraveným správním řádem. Dlužno ovšem podotknout, že v praxi se bude reálně často jednat o část nejdůležitější, v rámci níž budou správní orgány fakticky posuzovat předložené žádosti a obě smluvní strany budou případně jednat o obsahu budoucí smlouvy. To ostatně odpovídá i předobrazu veřejnoprávních smluv, tedy smlouvám soukromoprávním, kde je u složitějších smluv pravidlem nejprve jednání o jejich jednotlivých parametrech a posléze postupné dohadování se na jejich přesném smluvním zakotvení“ (bod 69). S ohledem na uvedené rozšířený senát zdůraznil, že „o kontraktačním procesu nelze hovořit jako o správním řízení. To je typické tím, že jej vrchnostensky vede správní orgán, který celý proces řídí a případně ukončuje, byť někdy na základě podání účastníka. Oproti tomu pro proces uzavírání veřejnoprávní smlouvy je typická relativní rovnost obou stran v průběhu uzavírání smlouvy. Adresát veřejné správy také může proces jejího uzavírání kdykoliv ukončit svým vlastním úkonem. Přiměřené užití ustanovení o správním řízení tak bude z povahy věci značně omezené“ (bod 73).

[23] K ukončení kontraktačního procesu dochází buď „nalezením vzájemného konsenzu obou smluvních stran, nebo tím, že v jakékoliv fázi kontraktačního procesu není konsenzu dosaženo“ (bod 77). „[D]ůvody, pro které může dojít k neuzavření veřejnoprávní smlouvy, mohou být velmi různorodé a mohou nastat jak v neformální části kontraktačního procesu, tak i při zákonem popsané proceduře postupu uzavření veřejnoprávní smlouvy. Těžko lze tedy předem v obecné rovině určit, kdy bude kontraktační proces ukončen. O ukončení procesu také může rozhodnout kterákoliv strana, tedy nejen správní orgán, ale i adresát veřejné správy“

(bod 72). Rozšířený senát proto dospěl k závěru, že „*různé právní úpravy uzavírání veřejnoprávních smluv poskytují správním orgánům různou šíři jejich smluvní autonomie. Zejména tam, kde jde o alternativu ke správnímu rozhodnutí, tedy situaci předvídanou jako obecné pravidlo v § 161 správního řádu, bude možnost smlouvu neuzavřít velmi široká. Zájemce o její uzavření má totiž vždy otevřenu alternativu v podobě podání žádosti a tím zahájení správního řízení o ní, jehož výsledkem by pro něj mělo být nabytí minimálně obdobných práv a povinností, jakých by nabyt uzavřením veřejnoprávní smlouvy. Nicméně i u těch smluv, které nemají alternativu v podobě správního rozhodnutí, může být smluvní volnost relativně široká. Například u smluv podle zákona o zaměstnanosti bude jistě velký prostor pro uvážení úřadu práce, s kým a za jakých podmínek smlouvu uzavře, například s ohledem na aktuální politiku zaměstnanosti a plánovanou podporu osob s postižením. U jiných smluv bude naopak prostor při splnění stanovených podmínek naprosto minimální. Půjde o nyní projednávané smlouvy podle zákona o dotacích školám nebo o dohodu o podmínkách archeologické činnosti*“ (bod 75, zvýraznění doplněno druhým senátem).

[24] Rozšířený senát se v citovaném rozsudku vyjádřil i k formálním nárokům na podobu sdělení o ukončení kontraktačního procesu a k případnému následnému posuzování zákonnosti takového kroku: „*Řešení věci prostřednictvím sporného řízení podle správního řádu k dispozici je a představuje efektivní možnost ochrany práv. Z tohoto důvodu není dostatečně přesvědčivý argument AK ČR, že tato cesta ochrany znamená nadměrnou administrativní zátěž pro veřejnou správu na všech jejích úrovních. K tomu by podle AK ČR mělo docházet i proto, že by orgán rozhodující spor z veřejnoprávní smlouvy musel například provádět důkazy, vyslýchat svědky a účastníky řízení, přezkoumatelně rozhodovat nebo rozhodovat o náhradách nákladů řízení. Jak totiž již bylo uvedeno výše, na samotné sdělení krajského úřadu o neuzevření smlouvy jsou kladeny minimální formální požadavky vyplývající z § 3 odst. 3 zákona o dotacích soukromým školám. Případné plnohodnotné nalézací řízení by se tak skutečně vedlo až při sporu z veřejnoprávní smlouvy. Při něm přichází v úvahu i procesní úkony zmiňované AK ČR. Pokud by tomu tak však nebylo, nalézací řízení by musel provést krajský soud*“ (bod 90, zvýraznění doplněno druhým senátem).

[25] Protože z výše popsanych důvodů na správní úrovni již nalézací řízení neproběhne, musel NSS uvážit, zda věc srovnatelně důkladně, a tedy dostatečně, posoudil městský soud, kterému taková povinnost připadla. Touto optikou tak NSS přistoupil k přezkumu napadeného rozsudku. Nejprve se zabýval šíří a limity smluvní autonomie stěžovatele při uzavírání dohod o vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti, resp. prostorem pro uvážení, s kým a za jakých podmínek dohodu uzavře (III.C.1). Následně identifikovaná obecná pravidla aplikoval na konkrétní odůvodnění nevyhovění žádosti žalobkyně o uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst v posuzované věci (III. C. 2) a v závěru posoudil závěry městského soudu stran porušení legitimního očekávání žalobkyně (III. C. 3).

III. C. 1. Smluvní autonomie Úřadu práce při uzavírání dohod podle § 75 zákona o zaměstnanosti a její limity

[26] Podle § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti [c]hráněné pracovní místo je pracovní místo zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce. Na zřízení chráněného pracovního místa poskytuje Úřad práce zaměstnavateli

pokračování

příspěvek. Chráněné pracovní místo musí být obsazeno po dobu 3 let. Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce. Dohoda se uzavírá na dobu 3 let.

[27] Z definice chráněného pracovního místa obsažené v § 75 odst. 1 zákona o zaměstnanosti plyne, že jde buď o pracovní místo nově zřízené zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením na základě písemné dohody se stěžovatelem, nebo o pracovní místo, které je již obsazeno osobou se zdravotním postižením, a na základě dohody mezi zaměstnavatelem a stěžovatelem je chráněným pracovním místem tzv. vymezeno, tedy uznáno. Uzavření dohody o zřízení, resp. vymezení chráněného pracovního místa je nutným (ale ne jediným) předpokladem získání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti, neboť zákon výslovně vznik nároku na příspěvek spojuje až s existencí chráněného pracovního místa podle § 75 téhož zákona (srov. rozsudek NSS ze dne 3. 5. 2018, č. j. 10 Ads 153/2017-35, bod 9).

[28] V projednávané věci je aplikována právní úprava příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením účinná od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2017. Pro vymezení širší smluvní autonomie stěžovatele při uzavírání dohody o vymezení chráněného pracovního místa je podstatné její srovnání s předchozí právní úpravou. Do 31. 12. 2011 nebyl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením vázán ani na dohodu se stěžovatelem o zřízení či vymezení chráněných pracovních míst (jako tomu bylo od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2017), ani na uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele působícího na chráněném pracovním trhu (jako to bylo zavedeno od 1. 1. 2018). Zaměstnavatel tak mohl za splnění podmínek uvedených v § 78 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2011, žádat o příspěvek na jakéhokoliv zdravotně postiženého zaměstnance. Rozšířený senát proto v rozsudku ze dne 30. 9. 2015, č. j. 9 Ads 83/2014-46, č. 3324/2016 Sb. NSS, dovodil, že zaměstnavatel měl při splnění zákonných podmínek na přiznání příspěvku nárok (body 40, 41 a 45).

[29] Z důvodové zprávy k zákonu č. 367/2011 Sb. je patrné, že zákonodárce si byl vědom různých způsobů zneužívání příspěvku na zaměstnávání zdravotně postižených osob, a proto systém poskytování podpory zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením omezil. Příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti měl být nově poskytován za přísnějších podmínek, a ne automaticky všem zaměstnavatelům, kteří zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením, nýbrž jen těm, u kterých bude na základě prověření podmínek stěžovatelem zřízeno či vymezeno chráněné pracovní místo dohodou (srov. rozsudek NSS ze dne 16. 12. 2020, č. j. 1 Ads 282/2019-37, bod 23). Z porovnání právní úpravy podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením před novelou č. 367/2011 Sb. a po novele tedy jasně vyplývá, že na uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2017, právní nárok není, a to ani při splnění zákonných podmínek. Ke stejnému závěru dospěl i Ústavní soud, který v nálezů sp. zn. III. ÚS 1308/25 ze dne 30. 9. 2025 konstatuje, že „[p]římou ze zákona neplyne nárok na uzavření takové dohody“ (bod 43), a správnímu orgánu přiznává „široké uvážení ... s kým a za jakých podmínek smlouvu uzavře“ (bod 45, zvýraznění doplněno druhým senátem NSS). Ačkoli Ústavní soud používá pojem správní uvážení, NSS preferuje

v kontextu uzavírání veřejnoprávní smlouvy užití pojmu *smluvní autonomie*, obsahově se však jedná o vyjádření téhož.

[30] Na uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa tedy není právní nárok. Kromě toho je podstatné, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78 zákona o zaměstnanosti bylo za rozhodné právní úpravy možné označit za dotaci ve smyslu § 3 písm. a) zákona č. 218/2000 Sb., o rozpočtových pravidlech a o změně některých souvisejících zákonů (rozpočtová pravidla), neboť se jednalo o peněžní prostředky ze státního rozpočtu poskytované na stanovený účel, kterým je podpora osob se zdravotním postižením s jejich uplatněním na pracovním trhu. Tyto dvě skutečnosti omezují i rozsah soudního přezkumu.

[31] Navzdory výše uvedenému nemůže stěžovatel při zvažování, zda dohodu o vymezení chráněných pracovních míst se žadatelem uzavřít, postupovat zcela libovolně. V první řadě je vázán zákonnými podmínkami podle § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a kritérii uvedenými v § 6 vyhlášky č. 518/2004 Sb.

[32] Podle § 75 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *[d]ohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze uzavřít se zaměstnavatelem, pokud v období 12 měsíců přede dnem podání žádosti podle odstavce 7 a) provedl zaměstnanci srážky ze mzdy nebo z platu podle § 78 odst. 2 písm. b) nebo c), b) bylo vůči němu zahájeno trestní stíhání jako obviněnému z trestného činu podvodu podle jiného právního předpisu v souvislosti s poskytováním příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle § 78, c) mu byla pravomocně uložena pokuta za přestupek na úseku zaměstnanosti nebo inspekce práce, nebo d) na něj byla opakovaně podána oprávněná stížnost pro porušení povinnosti podle zákoníku práce*. Podle § 75 odst. 3 téhož zákona *[d]ohodu podle odstavce 1 věty první nebo čtvrté nelze dále uzavřít se zaměstnavatelem, pokud z jeho předchozí činnosti nevyplyváá přínos pro zaměstnávání osob z hlediska druhu jejich zdravotního postižení na trhu práce*.

[33] Podle § 6 odst. 2 a 3 vyhlášky č. 518/2004 Sb. obecně platí, že Úřad práce při projednávání žádosti o uzavření dohody o zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa přihlíží k tomu, zda zaměstnavatel v období 12 měsíců před podáním žádosti neuzavřel se zaměstnancem, který je osobou se zdravotním postižením, *smlouvu, na jejímž základě by mu byl tento zaměstnanec povinen poskytovat finanční prostředky v rozporu s dobrými mravy* [písm. a)] a zda v den podání žádosti vyplácí *nejméně 80 % zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, ... mzdu nebo plat bezhotovostně převodem na účet vedený u peněžního ústavu, nebo poštovní poukázkou* [písm. b)]. Pokud se jedná o zaměstnavatele, který v den podání žádosti nezaměstnává *nadpoloviční většinu zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, na svém pracovišti* [písm. c)], musí Úřad práce zvážit dále to, zda zaměstnavatel *přiděluje zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, práci vhodnou z hlediska pozitivních efektů na sociální integraci těchto osob, nebo z hlediska poměru finančních prostředků vynaložených ze státního rozpočtu na zaměstnávání osob se zdravotním postižením a tržeb získaných prodejem výrobků a služeb, které souvisí se zaměstnáváním těchto osob* [písm. d)].

[34] Splnění citovaných zákonných, resp. podzákonných podmínek musí stěžovatel prověřit, a to i s využitím místního šetření na pracovišti žadatele (rozsudek NSS ze dne

pokračování

28. 6. 2017, č. j. 6 Ads 115/2016-29, bod 41). Pokud žadatel o uzavření dohody o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa některou z podmínek nesplňuje, nemůže s ním dohodu uzavřít. V posuzované věci žalobkyně výše citovaná kritéria dle stěžovatele naplnila [ve vztahu k podmínce dle § 6 odst. 2 písm. c) vyhlášky č. 518/2004 Sb. stěžovatel zřejmě aplikoval bod 4 směrnice ředitele stěžovatele č. 6/2012 (č. l. 30 spisu městského soudu), dle kterého „podmínka, že zaměstnavatel zaměstnává OZP na svém pracovišti, je splněna i tehdy, pokud zajišťuje službu pro odběratele na jeho pracovišti, nebo v případě subdodávky“]. Jak již bylo nicméně vysvětleno výše, žalobkyni nelze přisvědčit, že při splnění citovaných podmínek je stěžovatel povinen dohodu o zřízení či vymezení chráněného pracovního místa uzavřít. Jedná se pouze o základní předpoklady, jejichž splnění musí správní orgán ověřit předtím, než přistoupí k uvážení, zda a případně za jakých podmínek dohodu uzavře.

[35] Inspirativní hodnotu mají v tomto směru i závěry Nejvyššího soudu a odborné literatury. Podle Nejvyššího soudu „*Úřad práce v rozhodné době nebyl povinen se žalobkyní dohodu o vymezení chráněného pracovního místa uzavřít, neboť na uzavření této dohody nebyl právní nárok, a to ani při splnění všech zákonných podmínek. Zákon o zaměstnanosti ponechává Úřadu práce široký prostor pro individuální posouzení, zda existuje potřeba zaměstnat konkrétní osoby se zdravotním postižením na trhu práce, a to způsobem, jaký navrhuje žadatel. Úřadu práce rovněž přísluší posoudit, zda navrhovaná veřejnoprávní smlouva není v rozporu s právními předpisy, neobchází je a zda je v souladu s veřejným zájmem* (srov. rozsudek NS ze dne 25. 4. 2024, č. j. 30 Cdo 2047/2023-349, bod 30). Komentář k zákonu o zaměstnanosti, byť ve vztahu k dohodě o zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením podle § 75 zákona o zaměstnanosti v aktuálně účinném znění, uvádí: „*O poskytnutí obou příspěvků je nutné požádat a k jejich poskytnutí dochází na základě dohody uzavřené mezi zaměstnavatelem (žadatelem) a úřadem práce, jež má povahu veřejnoprávní smlouvy (viz § 76). Z této skutečnosti plynou podstatné procesní důsledky. Předně v případě, že příspěvek není poskytnut, není v takovém případě vydáváno správní rozhodnutí, ale dochází k tomu tak, že úřad práce informuje žadatele, že k uzavření dohody nepřistoupí. Úřad práce není povinen dohodu uzavřít. Oba příspěvky, tedy jak příspěvek na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, tak příspěvek na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením, nejsou nárokové, tj. že i při splnění stanovených podmínek nevzniká ze zákona nárok na příspěvek. Tato skutečnost plyne již ze samotné skutečnosti, že příspěvek je poskytován na základě dvojstranné dohody*“ (STÁDNÍK, J., KADLEC, M., DEKAN, J., SEIDL, P., PASTORKOVÁ, M., KALVODA, A. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer, § 75).

[36] Stanovisku žalobkyně, že pokud zákonné podmínky splnila, měl stěžovatel povinnost s ní dohodu o vymezení chráněného pracovního místa uzavřít, nelze přisvědčit, třebaže v řízení před městským soudem předložila dokument Ministerstva práce a sociálních věcí označený jako *Informace pro zaměstnavatele žádající o vymezení či zřízení chráněných pracovních míst*, který na straně druhé uvádí, že jsou-li podmínky uvedené v § 75 odst. 2 a 3 zákona o zaměstnanosti a v § 6 odst. 2 vyhlášky č. 518/2004 Sb. splněny, stěžovatel dohodu uzavře (č. l. 22 spisu městského soudu). Ačkoli NSS uznává, že předložená informace mohla být pro žalobkyni matoucí, nemůže na výše podrobně odůvodněných závěrech NSS ničeho změnit. Nejednalo se totiž o interní předpis utvářející ustálenou správní praxi, jehož by se žalobkyně mohla dovolat jako závazného pramene práva (srov. rozsudek NSS ze dne 23. 8. 2007, č. j. 7 Afs 45/2007-251, č. 1383/2007 Sb. NSS, či obdobně usnesení rozšířeného

senátu ze dne 21. 7. 2009, č. j. 6 Ads 88/2006-132, č. 1915/2009 Sb. NSS, body 68 a násl.). Šlo nanejvýš o informativní dokument adresovaný zaměstnavatelům osob se zdravotním postižením, který by tak mohl mít relevanci pouze při posuzování legitimního očekávání žalobkyně.

[37] Po ověření zákonných podmínek pro uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa je stěžovatel ve své smluvní volnosti, resp. uvážení, s kým a za jakých podmínek dohodu o vymezení chráněného pracovního místa uzavře, limitován pouze principy materiálního právního státu. Ačkoli se nejedná o správní řízení, ale o kontraktační proces, má NSS za to, že obdobně jako v případě rozhodování o přiznání nenárokové dotace jsou limity jeho uvážení zásada rovnosti a zákaz diskriminace a neodůvodněně nerovného zacházení (srov. již citovaný rozsudek rozšířeného senátu č. j. 9 Ads 83/2014-46, bod 32, obdobně též rozsudek NSS ze dne 2. 5. 2012, č. j. 1 As 35/2012-40, č. 2736/2013 Sb. NSS, bod 26). O limitech uvážení správního orgánu v rámci kontraktačního procesu vyplývajících z ústavního pořádku ostatně hovoří i Ústavní soud, podle kterého titulem k odškodnění žalobkyně by mohl být závěr správního soudu, že neuzavření dohody bylo excesem z uvážení správního orgánu (již citovaný nálezný sp. zn. III. ÚS 1308/25, bod 50). Předsmluvní odpovědnosti správní orgán limitován není, neboť každé posouzení žádosti o uzavření dohody podle § 75 zákona o zaměstnanosti je svébytným procesem, který není nijak navázán na předchozí dohody.

III. C. 2. Odůvodnění nevyhovění žádosti o uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst v posuzované věci

[38] Po obecném vymezení smluvní autonomie stěžovatele při uzavírání dohod podle § 75 zákona o zaměstnanosti se NSS dále zabýval konkrétními důvody stěžovatele pro neuzavření dohody, obsaženými jednak ve sdělení ze dne 10. 6. 2019, jednak v jeho podáních v soudním řízení. Je totiž třeba připomenout, že vzhledem k minimálním nárokům kladeným judikaturou na formální náležitosti sdělení o neuzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa (viz rozsudek rozšířeného senátu č. j. 4 Ads 65/2018-85, bod 90), leží těžiště argumentace o důvodech neuzavření dohody v řízení před soudem, nikoli, jak mylně městský soud na několika místech svého posouzení (viz zejména body 31, 33 a 35 napadeného rozsudku) naznačuje, v textu sdělení stěžovatele. S ohledem na výše vymezenou šíři smluvní autonomie stěžovatele při uzavírání dohod o vymezení chráněného pracovního místa, k zákonnosti postupu stěžovatele postačuje, pokud ve svém sdělení racionálně a se zřetelem k veřejnému zájmu vysvětlil, proč příslušnou dohodu se žalobkyní neuzavřel, a neporušil při tom výše popsané zásady plynoucí z ústavního pořádku. Městský soud pochybil, když ke sdělení označenému žalobkyní za nezákonný zásah přistupoval jako k přezkumu správního rozhodnutí a požadoval, aby stěžovatel postupoval tak, „aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti“ a pokud „jeho závěry zůstaly v rovině pochybností, neměl k nim přihlížet a měl **rozhodnout** na základě prokázaných tvrzení žalobce“ (bod 36 napadeného rozsudku, zvýraznění doplněno NSS).

[39] Stěžovatel v napadeném sdělení uvedl, že dohodu o vymezení chráněného pracovního místa podle § 75 zákona o zaměstnanosti se žalobkyní neuzavře z důvodu, že její způsob podnikání, konkrétně poskytování služeb vrátných vykonávaných osobami se zdravotním postižením, jiným, se žalobkyní personálně propojeným, společností, které

pokračování

na různých objektech napříč Českou republikou vykonávají bezpečnostní služby a služby ochrany objektů, nenaplnuje zákonný účel podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nedůvodné řetězení smluvních vztahů vede dle stěžovatele k neefektivnímu nárůstu finančních prostředků na zaměstnání osob se zdravotním postižením jdoucím na vrub veřejného rozpočtu, k narušení konkurence na trhu a netransparentnímu právnímu prostředí pro zaměstnance se zdravotním postižením, kteří ztrácí jistotu, pro koho pracují. Stěžovatel dále uvedl, že postup žalobkyně vykazuje znaky obcházení právních předpisů regulujících agenturní zaměstnávání. Mezi žalobkyní a jejími, se žalobkyní personálně propojenými, smluvními partnery byly uzavřeny dlouhodobé smlouvy o dílo (o poskytování služeb) spočívající v konání práce vrátných, přičemž faktickým předmětem díla byla výhradně práce zaměstnanců žalobkyně, nikoli však ve prospěch odběratele služeb, ale ve prospěch dalších subjektů. Stěžovatel vysvětlil, že hranice mezi realizací díla a agenturním zaměstnáváním je často zastřena a v případě smluvního vztahu vzájemně propojených subjektů se stejným předmětem činnosti téměř nerozlišitelná; rozlišení vychází až z toho, kdo přiděluje a kontroluje práci, zajišťuje pracovní podmínky atd., přičemž podklady předložené žalobkyní jeho pochybnosti nevyvrátily. Stěžovatel konstatoval, že nechce podporovat popsané pracovní vztahy, neboť žalobkyně tím obchází veřejnoprávní povinnosti, jež by jako agentura práce musela splňovat (sdělení označené jako „Opakované projednání Žádosti o vymezení chráněného pracovního místa“ ze dne 10. 6. 2019, č. l. 34-36 spisu městského soudu).

[40] Žalobkyně stěžovateli a následně i městskému soudu opakovaně vysvětlovala smysl stěžovatelem kritizovaného řetězení smluvních vztahů. Ve své stížnosti, adresované řediteli stěžovatele, ze dne 11. 4. 2016 (č. l. 5 správního spisu) uvedla, že její odběratel, společnost REI, provozuje služby fyzické ostrahy objektů a služby PCO (pult centralizované ochrany) s okamžitým zásahem na objektech, zatímco žalobkyně zajišťuje služby vrátných na vybraných objektech v Hradci Králové, Ústí nad Labem, Jablonci nad Nisou a v Českém Meziříčí. Její podíl na zakázkách společnosti REI je proto minimální. Žalobkyně nemůže vykonávat služby poskytované společností REI přímo, neboť její zaměstnanci se zdravotním postižením nemohou vykonávat služby ostrahy objektů či jiného majetku. Žalobkyně dále uvedla, že společnost REI poskytuje výše uvedené služby již od roku 1993, resp. 1995, přičemž žalobkyně na těchto objektech poskytuje subdodávky od roku 2008. Zdůraznila, že její zaměstnanci služby vrátných vykonávají dlouhodobě. V soudním řízení pak doplnila, že společnost REI zajišťuje široké portfolio služeb včetně převozu finanční hotovosti, zásahové výjezdy apod., které žalobkyně pomocí svých zaměstnanců, osob se zdravotním postižením, zajistit nemůže. Konečný odběratel služeb preferuje uzavření smluvního vztahu s jedním poskytovatelem namísto více dílčích poskytovatelů, jelikož mu to přináší administrativní a finanční výhodu. Žalobkyně tak dle svého názoru prostřednictvím subdodávek pro společnost REI dosahuje vyššího uplatnění svých zaměstnanců. Žalobkyně rovněž vytýká stěžovateli, že svým postupem zasahuje do svobody rozhodování podnikatelů stran uspořádání jejich soukromoprávních vztahů. K podezření stěžovatele na obcházení právních předpisů regulujících agenturní zaměstnávání však žalobkyně ve svých podáních v soudním řízení pouze opakovaně tvrdila, že se jedná o účelové tvrzení a ničím nepodložené subjektivní dohady a že se stěžovatel vůbec nezabýval zkoumáním jím identifikovaných faktorů, jako např. kdo práci přiděluje a kontroluje (žaloba ze dne 12. 8. 2019, č. l. 1-10 spisu městského soudu).

[41] Ze spisového materiálu rovněž vyplývá, že nelze přisvědčit žalobkyni, že ji stěžovatel nevyzval k doplnění podkladů žádosti o uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa, a nevěděla tedy, jak jeho důvody pro neuzavření dohody vyvrátit. Již při prvním nevyhovění žádosti o vymezení chráněného pracovního místa stěžovatel ve sdělení ze dne 10. 5. 2016 žalobkyni poučil, že pokud se domnívá, že objektivní důvody pro řetězení smluvních vztahů existují, má je stěžovateli doložit (č. l. 7 správního spisu). Následně, poté, co byl vydán rozsudek městského soudu č. j. 11 Ad 12/2016-71, dal stěžovatel výzvou ze dne 15. 4. 2019 žalobkyni možnost doplnit svá tvrzení a podklady žádosti o vymezení chráněného pracovního místa ze dne 4. 3. 2016 (č. l. 20/1 správního spisu). Žalobkyně v reakci ze dne 6. 5. 2019 uvedla, že má za to, že její žádost byla kompletní v okamžiku jejího podání, pokud se nicméně stěžovatel domnívá, že její žádost vykazuje vady či jiné nedostatky, které brání jejímu projednání či vyhovění, má ji vyzvat k předložení příslušných skutečností či dokladů. Dále odkázala na svá podání a vyjádření v řízení před městským soudem a na rozsudek č. j. 11 Ad 12/2016-71 (č. l. 20/2 správního spisu).

[42] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že důvody uvedené stěžovatelem pro neuzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa v napadeném sdělení ze dne 10. 6. 2019 jsou logické, řádně argumentačně podložené a přesvědčivé. Žalobkyně sice ve svých podáních vysvětlila ekonomickou racionalitu subdodávání pracovníků se zdravotním postižením jiné, s ní personálně propojené, společnosti poskytující komplexní bezpečnostní služby, nepodařilo se jí nicméně vyvrátit závěr stěžovatele o rozporu zvoleného modelu podnikání se smyslem vymezení chráněných pracovních míst a státní podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. V tomto kontextu je třeba upozornit, že společnost REI by zřejmě na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě nedosáhla, neboť podle § 78 zákona o zaměstnanosti, v rozhodném znění, příspěvek náleží pouze *[z]aměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců*. A jak správně upozornila žalobkyně, osoby se zdravotním postižením nemohou většinu činností zajišťovaných společnostmi REI vykonávat. Způsobem, jak získat příspěvek podle § 78 zákona o zaměstnanosti, a přesto zůstat společností poskytující komplexní bezpečnostní služby, proto bylo založit další společnost, žalobkyni, která zaměstnává téměř 100 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a skrze kterou společnost REI vykonává ty činnosti, které zastane i osoba se zdravotním postižením. Pokud jde o druhý důvod pro neuzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst uvedený stěžovatelem, tj. podezření na obcházení právních předpisů regulujících agenturní zaměstnávání, pak NSS konstatuje, že v tomto ohledu žalobkyně v soudním řízení neuvedla nic, aby podezření stěžovatele vyvrátila, ač jí k tomu dal prostor a výslovně uvedl, které okolnosti (konkrétně kdo přiděluje a kontroluje práci a zajišťuje pracovní podmínky) by bylo třeba vyjasnit.

[43] Stěžovateli lze tedy přisvědčit, že žalobkyní zvolený obchodní model budí značné pochybnosti ohledně jeho slučitelnosti s veřejným zájmem a smyslem státní finanční podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zejména proto, že se velmi podobá agenturnímu zaměstnávání (pronájmu pracovní síly), ovšem bez zesílené veřejnoprávní kontroly, neboť se tak otevřeně neprezentuje. Cílí na získání konkurenční výhody na trhu s tím, že systematicky dodává téměř 100 procent zaměstnanců, jež jsou osobami, na jejichž mzdové náklady přispíval a přispívá stát; poskytuje tedy splněné kritérium „nad 50 procent

pokračování

zdravotně postižených zaměstnanců“ dalšímu, spřízněnému subjektu, který drží dlouhodobé kontrakty na služby stejného druhu.

[44] Na tomto místě je opět třeba se vymezit proti nárokům městského soudu na důkazní standard vyžadovaný po stěžovateli. V posuzované věci se nejednalo o správní řízení ústící ve vydání správního rozhodnutí, či dokonce sankce, nýbrž o kontraktační proces, ve kterém stěžovatel, v rámci svého prostoru pro uvážení, zvažuje, se kterým zaměstnavatelem a za jakých podmínek uzavře dohodu, na jejímž základě tento zaměstnavatel získá při splnění dalších podmínek beneficium v podobě nenárokové dotace. NSS považuje za dostatečné, pokud stěžovatel přesvědčivě odůvodnil své podezření na obcházení právních předpisů regulujících agenturní zaměstnávání a vysvětlil rizika z takového jednání vyplývající pro veřejný zájem, trh i dotčené zaměstnance (ti sice mají, jak upozornila žalobkyně, zaměstnavatele formálně vymezeného v pracovní smlouvě, pracovní realita, kdy práci fakticky vykonávají u jiné společnosti, však může pro ně být matoucí). Je možné zmínit, že podezření na obcházení předpisů regulujících agenturní zaměstnávání umocňuje i e-mail ze dne 12. 4. 2016 (na č. l. 6 správního spisu), ve kterém jednatel žalobkyně instruuje svého zaměstnance ohledně možné kontroly ze strany stěžovatele na některém z pronajatých pracovišť žalobkyně: *„Musí to tam fungovat v souladu se Zákoníkem práce – plány služeb – samostatně na jednotlivé firmy REI a KSV – na oddělených papírech. Opět poučte zaměstnance, že pokud někdo přijde na kontrolu nesmí poskytovat žádné informace, ale okamžitě informovat Vás. Vy se musíte neprodleně dostavit na pracoviště a sdělit jim, že nejste oprávněn poskytnout jakékoli informace a okamžitě mě volat“*.

[45] Nejvyšší správní soud proto dospěl k závěru, že postup stěžovatele nelze považovat za svévolný, ale podepřený řádnými důvody. NSS rovněž neshledal porušení zákazu diskriminace. Jak vyplývá z předmětného sdělení, a žalobkyně toto tvrzení nijak nezpochybňuje, stěžovatel v letech 2014 až 2017 nepřistoupil k uzavření dohody o vymezení chráněných pracovních míst i v jiných případech, u kterých měl podezření na obcházení právních předpisů regulujících agenturní zaměstnávání, přičemž na jiná pracovní místa žalobkyně stěžovatel dohodu o vymezení chráněných pracovních míst uzavřel, a to i v roce 2016.

III. C. 3. Ochrana legitimního očekávání žalobkyně

[46] Pokud jde o argument porušením legitimního očekávání žalobkyně, pak je třeba na prvním místě připomenout, že vzhledem k absenci právního nároku na uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa nelze o vzniku legitimního očekávání ve smyslu práva na ochranu vlastnického práva uvažovat. Na druhou stranu, každý adresát výkonu veřejné moci má právo na to, aby s ním veřejná správa jednala konzistentně a předvídatelně. Uvedené je umocněno i tím, že z vnitřního předpisu stěžovatele, doloženého žalobkyní v řízení před městským soudem (č. l. 30 spisu městského soudu), vyplývá, že [p]okud subjekt působí na území více krajů, je třeba přihlížet i k většinovému stanovisku ostatních krajských poboček, zejména pak krajské pobočky, kde má žadatel sídlo. Odchylný postoj může být dán pouze důvody vázanými na konkrétní vymezovaná místa (např. vyplývajícími z obchodních či pracovních smluv, nikoli na zaměstnavatele jako celek).

[47] Nejvyšší správní soud se však neztotožňuje se závěrem městského soudu, že „*všechny ostatní krajské pobočky jeho žádostem vyhověly a dohody uzavřely*“, neboť ze žalobkyní doložených dohod o vymezení chráněných pracovních míst nevyplývá, že příslušná pracovní místa fungovala za stejných podmínek jako pracovní místa v posuzované věci. V doložených dohodách není ani jedna zmínka o společnosti REI, ani o tom, že by služby vrátných byly vykonávány v rámci subdodávek. Z charakteristiky chráněných pracovních míst lze pouze vyčíst druh práce, počet chráněných pracovních míst, maximální počet zaměstnanců se zdravotním postižením pracujících na těchto chráněných místech, popis pracovní činnosti, popis pracovních podmínek, místo výkonu práce a popis pracoviště (viz dohody o vymezení chráněného pracovního místa na č. l. 51-65 spisu městského soudu). Pochybnosti rovněž budí skutečnost, že žalobkyně na jednu stranu tvrdí, že předmětné dohody, s místem výkonu práce v Praze, Brandýse nad Labem, Bruntálu, Oknech, Ústí nad Labem, Jablonci nad Nisou, Štětí a Hradci Králové, se rovněž týkají subdodávek pro společnost REI, na druhou stranu žalobkyně v několika svých podáních (např. stížnosti řediteli stěžovatele ze dne 11. 4. 2016 či žalobě) uvádí, že pro společnost REI zajišťovala služby vrátných pouze na objektech v Hradci Králové, Ústí nad Labem, Jablonci nad Nisou a Českém Meziříčí.

[48] Pokud jde o argumentaci žalobkyně, že s ní v roce 2013 byla dohoda o vymezení chráněného pracovního místa již jednou uzavřena, a to za stejných pracovních podmínek, a dokonce navzdory již platné vnitřní směrnici označené jako *Postup krajské pobočky v Hradci Králové při vymezování CHPM*, na kterou se stěžovatel nyní odvolává (č. l. 30 spisu městského soudu), NSS předně konstatuje, že obdobně jako u dohod s jinými krajskými pobočkami zůstává tvrzení žalobkyně o tom, že dohoda byla uzavřena za stejných podmínek, pouze v rovině tvrzení, a není nijak podloženo. Navíc podle ustálené judikatury NSS „*správní praxe zakládající legitimní očekávání je ustálená, jednotná a dlouhodobá činnost (příp. i nečinnost) orgánů veřejné správy, která opakovaně potvrzuje určitý výklad a použití právních předpisů. Takovou praxí je správní orgán vázán. Jen taková správní praxe je doplněním psaného práva a je způsobilá modifikovat pravidla obsažená v právní normě*“ (usnesení rozšířeného senátu ze dne 21. 7. 2009, č. j. 6 Ads 88/2006-132, č. 1915/2009 Sb. NSS). Správní praxe takové kvality v nynější věci prokázána nebyla, důkazní břemeno ohledně existence ustálené správní praxe a z toho vyplývajícího legitimního očekávání přitom tížilo žalobkyni (srov. rozsudek NSS ze dne 24. 1. 2023, č. j. 2 As 45/2022-49). Jednak se jednalo o jeden případ uzavření dohody o vymezení chráněného pracovního místa, jednak v posuzované věci stěžovatel v předmětném sdělení řádně odůvodnil, z jakého důvodu dříve uplatněný benevolentnější přístup přehodnotil. Skutečností, že byla žalobkyně uznána zaměstnavatelem na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1. 1. 2018, argumentovat nelze, neboť se jedná o odlišný právní institut založený na posuzování jiných zákonných podmínek. Navíc, při zvažování, zda dohodu o vymezení chráněných pracovních míst uzavřít, vychází stěžovatel ze skutkového stavu v době podání žádosti o uzavření dohody.

[49] S ohledem na vše výše uvedené dospěl NSS k závěru, že v posuzované věci se stěžovatel nezákonného zásahu ve smyslu § 82 s. ř. s. nedopustil.

IV. Závěr a náhrada nákladů řízení

pokračování

[50] Na základě shora uvedeného NSS uzavírá, že shledal kasační stížnost důvodnou, a proto v souladu s § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil rozsudek městského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[51] V dalším řízení je městský soud vázán právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 110 odst. 4 s. ř. s.). Vzhledem k tomu, že v posuzované věci k nezákonnému zásahu ve smyslu § 82 s. ř. s. nedošlo, městský soud žalobu zamítne.

[52] Městský soud v novém rozhodnutí o věci rovněž rozhodne o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 27. února 2026

Eva Šonková
předsedkyně senátu