

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Marie Součkové a soudkyň JUDr. Marie Turkové a JUDr. Lenky Kaniové v právní věci **žalobce ing. J. H.**, zastoupeného JUDr. Jiřinou Fellnerovou, advokátkou se sídlem Resslova 9, Olomouc, proti **žalovanému Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Na poříčním právu 1/376, Praha 2, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 11. 12. 2000 čj. 44/25141/28. 6. 2000,

takto:

I. Žaloba se **zamítá.**

II. Žalovanému se **nepřiznává** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

Rozhodnutím žalovaného ze dne 11. 12. 2000 čj. 44/25141/28.6.2000 bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci ze dne 5. 6. 2000 čj. R/002/EÁ/2000, kterým byla žalobci za porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), § 1 odst. 4 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 578/1991 Sb. (dále jen „zákon o zaměstnanosti“, nyní ustanovení § 1 odst. 6 zákona o zaměstnanosti – pozn. soudu), § 4 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o mzdě“) uložena podle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 9/1991 Sb.“) pokuta ve výši 50 000 Kč s odůvodněním, že na uvedeném rozhodnutí správního orgánu prvního stupně nebyla žalovaným shledána nezákonnost, neboť odvolací orgán rovněž konstatoval, že žalobce v rozporu s výše uvedenými ustanoveními pracovněprávních předpisů nezaměstnával občany v pracovním poměru, nýbrž zajišťoval běžnou činnost občany samostatně výdělečně činnými a dále osobou vedenou jako uchazečka o zaměstnání u úřadu práce namísto toho, aby s nimi uzavřel pracovní poměr. Kromě toho nezaměstnaná M. N. pobírala sociální dávky a docházelo tedy rovněž k obcházení příslušných ustanovení zákona o zaměstnanosti. Odvolací

orgán upozornil, že ochrana pracovněprávních vztahů a zajištění z těchto vztahů vzniklých práv zaměstnanců je prvořadou povinností každého zaměstnavatele a snaha o obcházení předpisů, zejména příslušných ustanovení v oblasti uzavírání pracovních poměrů a odměňování zaměstnanců, nemůže být ze strany příslušných správních orgánů tolerována.

Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce v zákonné lhůtě žalobu, ve které popisuje skutečnosti uvedené v napadeném rozhodnutí a uvádí, že napadené rozhodnutí považuje za nezákonné a že se jím i uloženou pokutou cítí být zkrácen na svých právech. Žalobce sděluje, že se nemůže ztotožnit s argumentací žalovaného ani správního orgánu prvního stupně, že žalobce byl v daném případě povinen s osobami, které pro něj pracují, uzavírat pracovní poměr podle části druhé hlavy první zákoníku práce. Žalobce upozorňuje, že provozuje činnost cestovní kanceláře, k níž náleží i činnost průvodcovská, která je činností nárazovou a probíhá zejména v letním období a ve velmi malém rozsahu po zbytek roku, nemá tedy vytvořeny podmínky pro to, aby zaměstnával zaměstnance v pracovním poměru, neboť by jim nebyl schopen denně a pravidelně přidělovat práci. Žalobce sděluje, že rozhodnutí žalovaného se nevypořádalo se skutečností, že zaměstnavatel může zaměstnat zaměstnance v pracovním poměru pouze tehdy, pokud pro něho má pracovní náplň a je schopen plnit povinnosti vyplývající ze zákoníku práce, tedy přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, což předpokládá zejména pravidelnost. Jestliže tedy žalobce zaměstnal R. M. a P. L. toliko na dohodu o pracovní činnosti a později tyto dvě osoby konaly nárazovou a občasnou činnost na základě vlastního živnostenského listu, bylo to podle sdělení žalobce právě z důvodu nepravidelného charakteru průvodcovské činnosti a nemohlo tedy dojít k porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce. Žalobce dále uvádí, že rovněž nelze mít za prokázané zaměstnávání M. N. bez pracovní smlouvy, neboť jmenovaná u žalobce nikdy nebyla v pracovním poměru a veškerá její občasná činnost vykonávaná pro žalobce byla jen přátelskou výpomocí bez nároku na mzdu. Žalobce doplňuje, že na základě závěrů kontroly Úřadu práce v Olomouci ukončil spolupráci s osobami vykonávajícími činnost na živnostenský list, tuto skutečnost neprodleně správnímu orgánu prvního stupně oznámil. Z výše uvedených důvodů žalobce navrhuje, aby soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě uvedl, že při provedené kontrole a následném správním řízení bylo prokázáno, že žalobce provozuje cestovní kancelář, aniž by měl stálé zaměstnance. Kontrolou však byla zjištěna M. N., která pro žalobce vykonávala průvodcovskou činnost, aniž měla uzavřenou pracovní smlouvu nebo dohodu o provedení práce nebo pracovní činnosti; na činnost jmenované občanky zaměstnavatel vystavoval smluvnímu partnerovi E. s. r. o. faktury ve výši 750 Kč denně, avšak kontrolnímu orgánu uvedl, že činnost jmenované byla pouze přátelskou výpomocí ve volném čase bez nároku na mzdu. Ani další běžné úkoly vyplývající z předmětu živnosti nezajišťoval žalobce svými zaměstnanci, nýbrž majiteli živnostenských oprávnění R. M. a P. L.. V případě M. N. bylo zjištěno, že jmenovaná vykonávala pro cestovní kancelář žalobce průvodcovskou činnost, aniž měla uzavřenou pracovní smlouvu či dohodu o provedení práce nebo činnosti; navíc bylo zjištěno, že jmenovaná byla v rozhodném období vedena jako uchazečka o zaměstnání u Úřadu práce v Olomouci. Podle sdělení žalovaného žalobce zajišťoval činnost své cestovní kanceláře v rozporu s obecně závaznými právními předpisy, zejména zákoníkem práce a zákonem o zaměstnanosti. Pokuta udělená žalobci za porušení pracovněprávních předpisů byla žalobci stanovena v přiměřené výši, v souladu s ustanovením § 9 odst. 2 zákona č. 9/1991 Sb., neboť žalovaný je přesvědčen o tom, že obcházení zákoníku práce, zákona o zaměstnanosti a zákona o mzdě, jehož se dopustil žalobce, nelze tolerovat. Žalovaný uvedl, že trvá na rozhodnutí obou správních orgánů s tím, že v kontrolním i správním řízení postupoval žalovaný zcela v souladu se zákonem č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších

předpisů a se správním řádem. S ohledem na výše uvedené žalovaný navrhuje, aby soud žalobou napadené rozhodnutí žalovaného i rozhodnutí správního orgánu prvního stupně jako věcně správné a zákonu odpovídající potvrdil.

Ze správního spisu, který soudu předložil žalovaný, vyplynuly následující podstatné skutečnosti:

Dne 12. 2. 1999 byl Úřadem práce v Olomouci vystaven protokol o výsledku kontroly dodržování obecně závazných právních předpisů o zaměstnanosti a obecně závazných právních předpisů týkajících se vzniku, změn a skončení pracovního poměru a pracovních podmínek zaměstnanců včetně mzdových, která byla u žalobce zahájena dne 23. 11. 1998. Při této kontrole žalobce – zaměstnavatel předložil pracovní smlouvy, doklady o ukončení pracovních poměrů zaměstnanců, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, vystavené faktury, vše za rok 1997 a 1998 k datu 31. 10. 1998. Z předložených dokladů byly zjištěny osoby, které nejprve vykonávaly pro žalobce průvodcovskou činnost na základě uzavřené dohody o pracovní činnosti, a to R. M. a P. L., později však v činnosti pokračovali na základě vlastního živnostenského oprávnění. Dále byla zjištěna existence faktur, na základě kterých vykonávala průvodcovskou činnost pro zaměstnavatele M. N., a to nejméně v období od 3. 8. 1998 do 6. 11. 1998, přičemž s ní žalobce neuzavřel žádnou formu pracovněprávního vztahu, pouze uvedl, že jmenovaná je jeho známá a není u něj v pracovněprávním vztahu. Zaměstnavatel nepředložil žádné doklady o vyplacení mzdy, resp. odměny za vykonanou práci M. N., ačkoliv bylo zjištěno, že smluvnímu partnerovi E. s. r. o. fakturoval za průvodcovskou činnost jmenované v období od 3. 8. 1998 do 7. 8. 1998 a od 2. 11. 1998 do 6. 11. 1998 za jeden den činnosti částku 750 Kč. Kontrolou bylo konstatováno porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 232 odst. 1 zákoníku práce, § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a § 4 odst. 1 zákona o mzdě. Žalobce byl s obsahem protokolu seznámen dne 1. 3. 1999.

Dne 23. 7. 1999 zahájil Úřad práce v Olomouci se žalobcem správní řízení ve věci uložení pokuty za zaviněné porušení povinností vyplývajících z obecně závazných předpisů podle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb.

Dne 18. 8. 1999 bylo vydáno rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci čj. R/002/EÁ/99, kterým byla žalobci podle ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb. uložena pokuta ve výši 50 000 Kč za porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 232 odst. 1 zákoníku práce, § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a § 4 odst. 1 zákona o mzdě. V odůvodnění rozhodnutí správní orgán prvního stupně uvedl, že k porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce a § 4 odst. 1 zákona o mzdě došlo výkonem průvodcovské činnosti M. N.. Z přeložených listin nebylo podle konstatování správního orgánu prvního stupně sporu o tom, že jmenovaná pro žalobce vykonávala nejméně v období od 3. 8. 1998 do 6. 11. 1998 průvodcovskou činnost, aniž by však existovaly doklady o vyplácení mzdy, resp. odměny za vykonanou práci; jmenovaná nebyla rovněž žalobcem přihlášena u okresní správy sociálního zabezpečení, nebylo za ni odvedeno pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, pojistné na všeobecné zdravotní pojištění ani záloha na daň z příjmu fyzických osob. Dotyčná navíc není držitelkou živnostenského oprávnění a v době, kdy pro žalobce vykonávala průvodcovskou činnost, byla uchazečkou o zaměstnání a pobírala sociální dávky. V případě jmenované došlo rovněž k porušení § 4 odst. 1 zákona o mzdě tím, že jí nebyla za vykonanou práci vyplacena mzda. Kromě toho bylo konstatováno porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce, když žalobce nezajišťoval plnění pracovních poměrů především svými zaměstnanci v pracovním poměru, ale na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr – dohod o provedení práce a dále porušení § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti s tím, že žalobce namísto zaměstnávání osob ve vztazích podle zákoníku práce zajišťoval plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti fyzickými osobami samostatně

výdělečně činnými na základě jejich živnostenských oprávnění. Tato pochybení byla konstatována u pracovníků R. M. a P. L.. V odůvodnění výše pokuty bylo konstatováno, že ustanovení § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb. umožňuje uložit pokutu až do výše 250 000 Kč, avšak vzhledem k prvnímu zaviněnému porušení obecně závazných právních předpisů ze strany žalobce uložil správní orgán sankci v dolní hranici zákonného rozpětí, ačkoliv bylo jednání žalobce kvalifikováno jako úmyslné a zvlášť závažné porušení povinností stanovených pracovněprávními předpisy.

Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce dne 23. 8. 1999 odvolání, ve kterém uvádí, že rozhodnutí správního orgánu o uložení pokuty ve výši 50 000 Kč považuje za nespravedlivé, když správní orgán prvního stupně podle názoru žalobce nepřihlédl k právní argumentaci, kterou žalobce použil v průběhu správního řízení. Uvádí, že se nedopustil porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce ani § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce a popírá, že by 103 vystavených faktur za období leden až říjen 1998 svědčilo o možnosti žalobce přidělovat zaměstnancům práci pravidelně. Žalobce sděluje, že krátkodobé činnosti R. M. a P. L. na základě výsledků kontroly okamžitě ukončil, a proto žádá, aby v rámci odvolacího řízení bylo k této skutečnosti přihlédnuto, rozhodnutí o uložení pokuty přezkoumáno a změněno v tom smyslu, že se tato neukládá, když kontrolou zjištěný nedostatek byl odstraněn okamžitě po jeho zjištění.

Dne 4. 5. 2000 bylo žalovaným vydáno rozhodnutí o odvolání čj. 44/35050/99, kterým bylo výše uvedené rozhodnutí žalovaného zrušeno a věc vrácena správnímu orgánu prvního stupně, neboť podle názoru odvolacího orgánu správní orgán prvního stupně nezjistil přesně a úplně skutečný stav věci v případě porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce působením R. M. a P. L., neboť pravidelný výkon práce nelze konstatovat pouze na základě množství zaměstnavatelem vystavených faktur. Z předložených dokladů bylo konstatováno, že průvodcovskou činnost pro zaměstnavatele vykonávali rovněž další průvodci, nejen R. M. a P. L., se kterými žalobce nejprve uzavřel dohodu o pracovní činnosti a tito později vykonávali pro žalobce průvodcovskou činnost na základě živnostenského oprávnění. Odvolací orgán závěrem konstatoval, že teprve až bude prokázáno, že průvodcovskou činnost by žalobce mohl zajistit výkon průvodcovské činnosti v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn, bude možné posoudit porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce. V otázce porušení ostatních v rozhodnutí správního orgánu prvního stupně uvedených ustanovení pracovněprávních předpisů se odvolací orgán ztotožnil s názorem uvedeným v napadeném rozhodnutí správního orgánu prvního stupně. Závěrem odvolací orgán konstatoval, že fakt ukončení krátkodobé činnosti R. M. a P. L. u žalobce neznamená negaci porušení povinností, kterých se zaměstnavatel dopustil, neboť je povinností zaměstnavatele odstranit kontrolou zjištěné nedostatky, pokud tyto odstranit lze.

Dne 5. 6. 2000 vydal Úřad práce v Olomouci rozhodnutí čj. R/002/EÁ/2000, kterým byla žalobci podle ustanovení 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb. uložena pokuta ve výši 50 000 Kč za porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a § 4 odst. 1 zákona o mzdě. V odůvodnění rozhodnutí správní orgán prvního stupně uvedl, že po opětovném posouzení věci bez dalšího šetření vypustil předmětné ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce z rozhodnutí o uložení pokuty. Dále je uvedeno, že v kontrolovaném období neměl žalobce další zaměstnance v pracovněprávním vztahu a průvodcovskou činnost zajišťoval pouze zaměstnanci R. M. a P. L. na základě uzavřených dohod o pracovní činnosti, dále pak svou dcerou a rovněž M. N.. Úřad práce uvedl, že ani dalším šetřením nelze spolehlivě prokázat, že se v konkrétním případě jedná o činnost, jejíž pravidelný výkon může zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby. Přes vypuštění porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce při opětovném rozhodování rozhodl správní orgán prvního stupně výši pokuty nezměnit, neboť v kontextu ostatních zjištěných porušení se vypuštěné porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce jevilo jako méně závažné a jako takové bylo rovněž v původním rozhodnutí o uložení pokuty

zohledněno. Podle názoru správního orgánu prvního stupně tedy nemělo vypuštění porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce vliv na výši ukládané sankce.

Dne 14. 6. 2000 podal žalobce proti výše uvedenému rozhodnutí správního orgánu prvního stupně v zákonné lhůtě odvolání odůvodněné totožně s odvoláním ze dne 18. 8. 1999.

Dne 11. 12. 2000 bylo žalovaným vydáno rozhodnutí čj. 44/25141/28.6.2000, kterým bylo odvolání žalobce zamítnuto a uvedené rozhodnutí potvrzeno s odůvodněním, že na rozhodnutí správního orgánu prvního stupně neshledal odvolací orgán žádnou nezákonnost, když porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce bylo z výroku nového rozhodnutí vypuštěno a bylo zde ponecháno porušení ustanovení § 8 odst. 2 a 3 zákoníku práce, § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti a ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě, když žalobce nezaměstnával občany v pracovním poměru, ale zajišťoval běžnou činnost občany samostatně výdělečně činnými, majiteli živnostenských oprávnění, případně osobou vedenou u úřadu práce jako nezaměstnaná.

Ve správním spise je dále založena obsáhlá dokumentace faktur vystavených cestovní kanceláří žalobce firmě E. s. r. o. na úhradu průvodcovských služeb vykonaných výše uvedenými osobami.

Věc nebyla skončena Vrchním soudem v Praze do 31. 12. 2002, proto byla podle ustanovení § 132 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (s. ř. s.), postoupena Nejvyššímu správnímu soudu k dokončení v řízení podle ustanovení části třetí hlavy druhé dílu prvního s. ř. s. – tedy v řízení o žalobách proti rozhodnutím správního orgánu.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s. ř. s.) a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Podle ustanovení § 4 odst. 1 zákona o mzdě musí být podmínky pro poskytování mzdy stejné pro muže a ženy. Zaměstnancům, kteří vykonávají stejnou práci nebo práci stejné hodnoty, přísluší stejná mzda. Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejných nebo srovnatelných pracovních schopnostech a pracovní způsobilosti zaměstnance a při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce, a to v pracovním poměru ke stejnému zaměstnavateli. Toto ustanovení zákona o mzdě porušil zaměstnavatel tím, že nepředložil žádné doklady o vyplacení mzdy, resp. odměny za vykonanou práci M. N., ačkoliv bylo prokázáno, že za průvodcovskou činnost jmenované účtoval smluvnímu partnerovi za jeden den její činnosti částku 750 Kč. Námitku žalobce, že u něj M. N. nebyla nikdy v pracovněprávním vztahu, shledal Nejvyšší správní soud irelevantní, neboť zde není pochyb o tom, že jmenovaná vykonávala pro cestovní kancelář žalobce průvodcovskou činnost a tato byla fakturována smluvnímu partnerovi žalobce; tuto skutečnost, která vyplývá z listinných důkazů, nezpochybňuje ani sám žalobce.

V této souvislosti je nutné pozastavit se nad tvrzením žalobce, že M. N. je jeho přítelkyní a veškerá její činnost byla toliko bezplatnou přátelskou výpomocí; s ohledem na tvrzený osobní vztah se jmenovanou lze mít důvodně za to, že žalobce věděl, že jmenovaná byla v době konání prací uchazečkou o zaměstnání a pobírala sociální dávky. Podle ustanovení § 8 odst. 3 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni pečovat o vytváření a rozvíjení pracovněprávních vztahů v souladu s tímto zákoníkem, s ostatními právními předpisy a s pravidly slušnosti a občanského soužití. Podle ustanovení § 8 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatelé vystupují v pracovněprávních vztazích svým jménem a mají odpovědnost vyplývající z těchto vztahů, což v daném případě znamená, že žalobce byl povinen s jmenovanou osobou uzavřít pracovní poměr, případně dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr v souladu se zákoníkem práce.

V případě působení R. M. a P. L. žalobce porušil ustanovení § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti ve znění zákona č. 578/1991 Sb. (nyní § 1 odst. 6 zákona o zaměstnanosti) tím, že plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti zajišťoval fyzickými osobami samostatně výdělečně činnými na základě jejich živnostenských oprávnění, ačkoliv zde povinnost zaměstnavatele zaměstnávat občana v pracovněprávním vztahu koresponduje s právem zakotveným v ustanovení § 1 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, podle něhož se právo občana na zaměstnání zabezpečuje především jeho uplatněním v pracovním vztahu. Podle citovaného ustanovení zákona o zaměstnanosti je právnická nebo fyzická osoba povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce; to neplatí o plnění běžných úkolů, které fyzická osoba zajišťuje sama nebo s pomocí svého manžela nebo dětí nebo právnická osoba prostřednictvím svých společníků nebo členů anebo je-li plnění běžných úkolů právnickou nebo fyzickou osobou svěřeno jiné právnické nebo fyzické osobě, která je povinna toto plnění zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Běžnými úkoly vyplývajícími z předmětu činnosti se pro tyto účely rozumí zejména úkoly přímo související se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb a obdobnou činností při podnikání podle zvláštních předpisů, které právnická nebo fyzická osoba provádí v zařízeních určených pro tyto činnosti nebo na místech obvyklých pro jejich výkon, pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Z předložených listin vyplynulo, že R. M. a P. L. byli u zaměstnavatele nejprve v pracovněprávním vztahu, a teprve v době konání prací požádali o vydání živnostenských oprávnění. Tím, že žalobce zajišťoval plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu jeho činnosti namísto osob v pracovněprávních vztazích osobami vykonávajícími činnost na základě živnostenského oprávnění, zprostil se plnění povinností vyplývajících pro něj ze zákoníku práce vůči zaměstnancům a vyloučil ochranu občanů v pracovněprávních vztazích.

Správní orgán prvního stupně i žalovaný tak podle názoru Nejvyššího správního soudu postupovaly správně, když jednání žalobce označily jako zvlášť závažné porušení povinností stanovených zákonem a jako úmyslné obcházení pracovněprávních předpisů; všechny skutečnosti přitom byly zhodnoceny jednotlivě i v jejich vzájemné souvislosti. Rovněž při stanovování výši pokuty správní orgán zohlednil závažnosti porušení, míru zavinění i okolnosti, za nichž k porušení povinnosti došlo, jak ukládá ustanovení § 9 odst. 2 zákona č. 9/1991 Sb., a tyto skutečnosti uvedl i v odůvodnění výše pokuty.

Proto soud žalobu jako nedůvodnou podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl. O věci přitom rozhodl bez jednání za podmínky souhlasu účastníků řízení (§ 51 odst. 1 s. ř. s.).

Úspěšnému žalovanému soud nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení, neboť mu náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

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

V Brně dne 17. prosince 2003

JUDr. Marie Součková
předsedkyně senátu