ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Miluše Doškové a soudců JUDr. Vojtěcha Šimíčka a JUDr. Jaroslava Vlašína v právní věci **žalobce B. R. J., s. r. o.** zastoupeného JUDr. Milanem Kyjovským, advokátem se sídlem Brno, Poštovská 8c, proti **žalovanému Ministerstvu práce a sociálních věcí,** se sídlem Praha 2, Na poříčním právu 1/376, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 21. 5. 2001, č.j. 44/43774/21.11.2000,

takto:

I. Žaloba **se zamítá**.

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

Odůvodnění:

Žalobou podanou v zákonné lhůtě se žalobce domáhal zrušení shora uvedeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ve Znojmě ze dne 13. 10. 2000, č.j. KO-Čr-POK-415/2000, jímž mu byla podle § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánu České republiky na úseku zaměstnanosti uložena pokuta ve výši 50 000 Kč za porušení § 60a zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce.

Proti tomu žalobce namítl, že úřad práce nerespektoval základní pravidla řízení a porušil tak ustanovení § 4 odst. 2 zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení (dále jen „správní řád“) tím, že jednostranně spolupracoval pouze s bývalými zaměstnankyněmi a vyjádření žalobce nebral v potaz, dále porušil ustanovení § 32 a § 46 správního řádu, neboť tím, že si nevyžádal další důkazy, které žalobce navrhoval, zejména nové pracovní smlouvy a údaje ze správy sociálního zabezpečení, nezjistil spolehlivě stav věci. Dále žalobce

vytýká žalovanému porušení ust. § 33 odst. 2 správního řádu tím, že mu nebyla dána možnost vyjádřit se k podkladům a způsobu zjištění před vydáním rozhodnutí. Navíc žalobce namítá věcnou nepříslušnost úřadu práce, neboť podle § 207 zákoníku práce je pro spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovněprávního poměru příslušný soud. Dle názoru žalobce se v daném případě nejedná o porušení pracovněprávních předpisů, jak tvrdí žalovaný, ale o otázku výkladu právní normy; úřad práce si proto měl vyžádat stanovisko soudu a po dobu soudního řízení správní řízení přerušit. Žalobce také namítá, že se žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí o odvolání nevypořádal se všemi námitkami žalobce, což je dle jeho názoru v rozporu s ustálenou judikaturou (nález Ústavního soudu č. 35/99 a rozhodnutí Vrchního soudu v Praze zn. 6 A 45/92) a došlo tak k porušení § 46 a § 47 správního řádu. Žalobce také namítá porušení § 240 odst. 3 zákoníku práce, který stanoví, že projev vůle je třeba vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití. Všechny zaměstnankyně věděly, že dojde k převodu provozovny na jiného majitele a že dojde k přechodu jejich pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele. Jednání zaměstnankyň k získání odstupného je tak dle názoru žalobce v rozporu s dobrými mravy (§ 3 občanského zákoníku a § 240 odst. 3 zákoníku práce). Navíc dvě zaměstnankyně uzavřely dne 16. 6. 2000 se žalobcem dohodu o narovnání a z toho titulu jim tedy zaniklo jakékoliv právo na odstupné. Závěrem žalobce z důvodů právní jistoty poukazuje na skutečnost, že o odvolání proti rozhodnutí úřadu práce rozhodla ředitelka odboru 44, která dle názoru žalobce není k rozhodování oprávněna. Vyvozuje-li však své oprávnění z organizačního řádu Ministerstva práce a sociálních věcí, pak se žalobce domnívá, že tento není závazný vůči třetím osobám a navíc v čl. 31 organizačního řádu je porušena zásada dvouinstančnosti řízení, neboť podle tohoto článku odbor metodiky a správního řízení rozhoduje o rozhodnutích vydaných orgánem, který podléhá jeho kontrole a řízení. Tímto dle názoru žalobce dochází k porušení § 2 správního řádu a čl. 36 a 38 Listiny základních práv a svobod. Proto navrhuje zrušení napadeného rozhodnutí včetně rozhodnutí správního orgánu I. stupně a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení.

Žalovaný v písemném vyjádření k žalobě uvedl, že trvá na správnosti svého rozhodnutí, neboť z dokladů založených ve spise správního orgánu I. stupně je prokázáno, že žalobce uzavřel s dotčenými zaměstnankyněmi dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Podle § 60a zákoníku práce mají tyto zaměstnankyně nárok na odstupné ve výši dvojnásobku průměrného výdělku. Tvrzení žalobce, že dohody o rozvázání pracovního poměru byly uzavřeny kvůli pochybení externí spolupracovnice a že uvedeným zaměstnankyním odstupné nenáleží, neboť u nich došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů na jiného zaměstnavatele, a to na V. T., spol. s r. o. se sídlem B. N. H. 1147, nemohl žalovaný akceptovat, neboť kontrolou provedenou úřadem práce bylo zjištěno, že zaměstnankyně uzavřely s novým zaměstnavatelem V. T., spol. s r. o. nové pracovní smlouvy na dobu neurčitou se stanoveným dnem nástupu od 1. 3. 2000 a se zkušební dobou tři měsíce, což svědčí o skutečnosti, že se jednalo o nový pracovněprávní vztah a nikoli o přechod práv a povinností z pracovněprávního vztahu na jiného zaměstnavatele ve smyslu § 60c zákoníku práce, jak tvrdí žalobce. Tuto skutečnost poté potvrdil svým vyjádřením i nový zaměstnavatel V. T., spol. s r. o. Vzhledem k uvedenému žalovaný navrhuje, aby soud žalobu zamítl.

Žalobce replikoval, že je přesvědčen o oprávněnosti svojí žaloby a že dle jeho názoru postup správních orgánů neměl oporu v platném právním řádu.

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

K výzvě soudu žalobce sdělil, že dotčené zaměstnankyně podaly v mezidobí na žalobce návrh na prohlášení konkurzu. Řízení však bylo zastaveno z důvodů zpětvzetí návrhu všemi navrhovatelkami. Tato skutečnost podle žalobce dokládá jeho tvrzení, že zaměstnankyním nárok na odstupné nevznikl, neboť kdyby si byly svým nárokem jisty, pak by zřejmě návrh na prohlášení konkurzu nevzaly zpět a naopak by na něm v zájmu uspokojení svých nároků trvaly.

K projednání věci bylo nařízeno jednání, při kterém byl konstatován obsah správního spisu předloženého žalovaným a listiny připojené žalobcem k žalobě (smlouva ze dne 22. 10. 1999, potvrzení konkursního správce ze dne 20. 11. 2000, protokol o předání provozovny ze dne 29. 2. 2000, prohlášení zaměstnankyně J. T. ze dne 26. 3. 2001).

Při věcném projednání zástupce žalobce poukázal na důvody uvedené v žalobě a k jednotlivým žalobním námitkám uvedl :

- Úřad práce nebyl oprávněn k rozhodnutí, když spor o odstupné je vztahem mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, který přísluší rozhodovat soudu. Úřad práce si nemohl učinit sám úsudek o tom, že vznikl nárok na odstupné a z toho vyvozovat závěry. Věcně nedošlo k naplnění skutkové podstaty správního deliktu, neboť u zaměstnankyň se jednalo o přechod práv a povinností.

- Rozhodnutí žalovaného bylo vydáno osobou neoprávněnou, když jménem ministerstva je oprávněn jednat navenek pouze ministr. Organizační řád je pouze vnitřní a navenek nezávazný předpis.

- V řízení byly porušeny základní zásady správního řízení uvedené v § 3 správního řádu, když nebyl řádně zjištěn skutečný stav věci. Správní orgán neprovedl potřebné důkazy, což bylo v řízení ovládaném zásadou oficiality jeho povinností. Konkrétně měla být vyžádána zpráva OSSZ k tomu, že bývalé zaměstnankyně pokračovaly v práci u nového vlastníka provozovny.

- Žalovaný měl při výkladu dohod o skončení pracovního poměru aplikovat ustanovení § 240 odst. 3 zákoníku práce s ohledem na informovanost všech zaměstnankyň o dalším postupu, neboť s nimi bylo dohodnuto, že je převezme nový vlastník a zůstanou na stejném pracovišti. Jiné vyjádření v uzavřených dohodách je důsledkem chyby při jejich vyhotovení a nedostatku právnického vzdělání jednatele žalobce, který dohody podepsal. Bývalé zaměstnankyně žalobce také podaný návrh na prohlášení konkursu vzaly zpět. To nasvědčuje jejich vědomosti o jednáních o přechodu pracovněprávního vztahu.

-

- V řízení žalobce neměl možnost se vyjádřit k úplným podkladům pro rozhodnutí. Pokud se zástupkyně žalobce seznámila v průběhu řízení s obsahem správního spisu, bylo to v počátku řízení.

- Porušení zásady rovnosti v neprospěch žalobce spatřuje v tom, že žalovaný vycházel jen z tvrzení jeho bývalých zaměstnankyň a na jeho návrhy a vyjádření nebyl brán zřetel. Za porušení svých práv to považuje i když připouští, že tyto zaměstnankyně nebyly účastnicemi řízení.

- Rozhodnutí žalovaného je třeba považovat za nedostatečně odůvodněné, protože se nevypořádalo se všemi odvolacími námitkami.

Pověřená pracovnice žalovaného poukázala na písemné vyjádření k žalobě a k jednotlivým žalobním námitkám uvedla :

- Úřad práce má zákonnou pravomoc kontrolovat dodržování pracovněprávních předpisů, kontrolní zjištění je oprávněn zhodnotit a uložit pokutu za zjištěné nedostatky. V daném případě nejde o spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o výplatu odstupného, ale o porušení zákonné povinnosti zaměstnavatele vyplatit odstupné.

- Ministr nemůže osobně rozhodovat ve všech věcech, svou pravomoc může vnitřním předpisem delegovat na pracovníky ministerstva; jde o běžný postup.

- Úřad práce nemusel doplňovat dokazování, pokud je považoval za dostačující k závěru o porušení povinností. Bylo řádně prokázáno dohodami o skončení pracovního poměru a jim odpovídajícími novými pracovními smlouvami, že se nejednalo o přechod pracovněprávního vztahu. Navíc se čtyřmi z jedenácti zaměstnankyň žalobce nebyly novým majitelem provozovny smlouvy uzavřeny vůbec.

- Nebyl důvod k výkladu obsahu dohod, jejich obsah byl nesporný a také tak byly stranami podepsány. Pokud žalobce pochybil, jde toto pochybení k jeho tíži.

- Žalobce byl informován o podkladech rozhodnutí, když kopie dohod o rozvázání pracovního poměru i nové pracovní smlouvy byly podkladem kontrolního protokolu, proto musely být ve spise v době, kdy do něho zástupkyně žalobce nahlížela. Je sice pravdou, že v odvolacím řízení bylo dokazování doplňováno, ale pouze o jednu zprávu, která byla potvrzením dříve obstaraných důkazů.

- Úřad práce nevycházel z tvrzení bývalých zaměstnankyň žalobce, jejich oznámení bylo pouze podnětem k provedení kontroly. Rozhodnutí se opíralo o tato kontrolní zjištění.

- Rozhodnutí považuje za dostatečně odůvodněné.

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.

O žalobních námitkách uvážil následovně :

- námitka věcné nepříslušnosti úřadu práce, kdy podle názoru žalobce v souladu s § 207 zákoníku práce spory mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o nároky z pracovního poměru projednávají a rozhodují soudy a proto úřad práce nebyl oprávněn rozhodnutí vydat :

V dané věci šlo o uložení pokuty žalobci Úřadem práce ve Znojmě a to za porušení § 60a zákoníku práce, kdy žalobce nevyplatil svým bývalým zaměstnankyním odstupné při skončení pracovního poměru dohodou uzavřenou z důvodů § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Úřad práce tak žádný spor mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem neřešil, nýbrž při výkonu kontroly dodržování pracovněprávních předpisů u žalobce zjistil porušení ustanovení zákoníku práce a poté co toto porušení nebylo ve stanovené lhůtě odstraněno, uložil žalobci pokutu. Oprávnění ke kontrolní činnosti je upraveno v § 26 odst. 1 zákona č. 1/1991 Sb. o zaměstnanosti tak, že kontrolní činnost podle tohoto zákona jsou oprávněny vykonávat státní orgány práce, o nichž to stanoví zákon. Činnost orgánů kontroly se zaměřuje na dodržování pracovněprávních předpisů u zaměstnavatelů a v jejich organizačních jednotkách, s výjimkou pracovních podmínek vyplývajících z předpisů o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Pro účely kontrolní činnosti se za pracovněprávní předpisy mimo jiné považuje zákoník práce. Z ustanovení § 8 odst. 3 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, je zřejmé, že zjistí-li orgán kontroly porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, je zaměstnanec orgánu kontroly povinen vyžadovat na zaměstnavateli odstranění zjištěných nedostatků ve lhůtě k tomu určené a od zaměstnavatele je oprávněn vyžadovat si písemné podání zprávy o přijatých opatřeních. Oprávnění úřadu práce vykonávat kontrolní činnost včetně ukládání pokut je upraveno v § 12 odst. 1 písm. g) citovaného zákona. Podle ustanovení § 9 odst. 1 a 2 cit. zákona je orgán kontroly oprávněn ukládat zaměstnavatelům za zaviněné porušení povinností, jejichž dodržování je oprávněn kontrolovat, pokuty až do částky 250 000,- Kč a při opětovném porušení povinností, za jejichž nedodržení byla již pokuta uložena, až do částky 1 000 000 Kč. Pokutu lze uložit ve lhůtě do jednoho roku ode dne, kdy se orgán kontroly dozvěděl o porušení povinností podle věty první, nejpozději však do tří let ode dne, kdy je zaměstnavatel porušil. Při ukládání pokuty podle odstavce 1 se přihlíží k závažnosti porušení, k míře zavinění a k okolnostem, za nichž k porušení povinnosti došlo. Z uvedené právní úpravy je zřejmé, že Úřad práce ve Znojmě byl oprávněn kontrolovat, zda u žalobce nedošlo k porušení pracovněprávních předpisů a rovněž tak byl oprávněn uložit pokutu za zaviněné porušení těchto předpisů.

- námitka, že o odvolání nebyla oprávněna rozhodovat ředitelka Odboru metodiky a správního řízení Ministerstva práce a sociálních věcí a že o odvolání rozhodla, ačkoli k tomu nebyla speciálně zmocněna a dovozovala své oprávnění k rozhodování z organizačního řádu, kterým je navíc porušena zásada dvouinstančnosti řízení, neboť v článku 31 je stanoveno, že odbor metodiky a správního řízení řídí úřady práce :

Zásada dvouinstančnosti, která je jednou ze základních zásad správního řízení, znamená, že meritorní rozhodnutí nalézacího správního úřadu je ve druhém (odvolacím) stupni přezkoumáno správním orgánem odvolacím. Který orgán je tímto odvolacím orgánem stanoví § 58 správního řádu, podle něhož je odvolacím orgánem správní orgán nejblíže vyššího stupně nadřízený správnímu orgánu, který napadené rozhodnutí vydal. V daném

případě šlo o rozhodnutí úřadu práce a orgánem nejblíže vyššího stupně je Ministerstvo práce a sociálních věcí. Povinnou náležitostí každého rozhodnutí je též uvedení jména, příjmení, funkce a podpisu osoby, která je oprávněna rozhodnutí podepsat (§ 47 odst. 5 správního řádu), oprávněnost této osoby vyplývá buď ze zákona nebo z interního organizačního řádu. Účastník řízení má dle zákona 106/1999 Sb. právo nahlédnout do interních organizačních norem správního úřadu za účelem ověření, zda osoba, která rozhodnutí podepsala, je osobou k tomu příslušnou. Napadené rozhodnutí však není rozhodnutím této oprávněné osoby, v dané věci ředitelky příslušného odboru, jak se mylně domnívá žalobce, ale Ministerstva práce a sociálních věcí. Zmíněná ředitelka za daný odbor pouze navenek jedná a rozhodnutí podepisuje, ale dané rozhodnutí zůstává vždy rozhodnutím příslušného ministerstva, jako odvolacího orgánu. Co se týče žalobcem namítaného rozporu organizačního řádu s ústavně zaručenou zásadou dvouinstančnosti, tak skutečnost, že odbor metodiky a správního řízení rozhoduje o odvoláních proti rozhodnutím vydaným orgánem, který podléhá jeho kontrole a řízení, neznamená v žádném případě porušení této zásady. Naopak, jak již je výše uvedeno, o odvoláních vždy rozhodují nadřízené správní orgány a již z povahy věci je zřejmé, že tyto nadřízené orgány řídí i kontrolují orgány podřízené, proto ani v této žalobcové námitce nelze spatřovat porušení zákona.

- námitka, že úřad práce porušil § 32 a § 46 správního řádu, neboť si pro rozhodnutí nevyžádal další důkazy, jak žalobce navrhoval (zejména nové pracovní smlouvy a údaje ze správy sociálního zabezpečení) a vydal rozhodnutí bez toho, aby spolehlivě zjistil stav věci :

Ze správního spisu je zřejmé, že fotokopie žalobcem požadovaných pracovních smluv (alespoň některých) jsou jeho součástí. Podle § 32 odst. 2 správního řádu rozsah a způsob zjišťování podkladů pro rozhodnutí určuje správní orgán. Provádění důkazů přísluší rovněž správnímu orgánu (§ 34 správního řádu). Je tedy věcí úvahy správního orgánu, zda provede důkaz navržený účastníkem řízení nebo zvolí jiný důkazní prostředek, samozřejmě za podmínky, že rozhodnutí je poté vydáno na základě přesně a úplně zjištěného skutečného stavu věci. Ze správního spisu vyplývá, že žalobce uzavřel s dotčenými zaměstnankyněmi dne 28. 2. 2000 dohody o rozvázání pracovního poměru z důvodů § 46 odst. 1 písm. b) zákoníku práce a nový zaměstnavatel V. T., spol. s r. o. s nimi uzavřel nové pracovní smlouvy na dobu neurčitou se zkušební dobou 3 měsíce, kde byl sjednán jako den nástupu do práce 1. 3. 2000. Z uvedeného jednoznačně vyplývá splnění podmínek § 60a zákoníku práce a zakládá tak zaměstnankyním nárok na vyplacení odstupného. S názorem žalobce, že u uvedených zaměstnankyň došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů a odstupné jim tudíž podle § 60c zákoníku práce nenáleží, který dokládá přípisem správce konkurzní podstaty úpadce A. – Znojmo, a. s. JUDr. J. G., smlouvou uzavřenou mezi žalobcem a V. T., spol. s r.o. a protokolem o předání provozovny, se soud neztotožňuje. Přípis správce konkursní podstaty není dokladem o tom, že ke splnění uvedené podmínky skutečně došlo, dohoda mezi žalobcem a novým majitelem provozovny je neurčitá a neprůkazná (je v ní dodatečně dopisováno, podpisy jsou uvedeny bez konkretizace podepisujících osob, není opatřena razítky žádné ze společností, mezi nimiž měla být uzavřena). Přechodu pracovněprávních vztahů nenasvědčuje ani faktický stav - uzavřené dohody o skončení pracovních poměrů, uzavřené nové pracovní smlouvy. Při přechodu pracovněprávního vztahu zaměstnanec zůstává v pracovním poměru na základě původní pracovní smlouvy. Skutečnost, že by došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů popřel i V. T., spol. s r. o., tedy zaměstnavatel, na kterého dle tvrzení žalobce měla tato práva a povinnosti přejít. Neprovedené důkazy, na které poukazuje žalobce, by dané skutečnosti nemohly vyvrátit. Z uvedeného tak vyplývá, že správní orgán zjistil přesně a úplně skutečný stav věci; porušení

zákona co do úplnosti skutkových zjištění (§ 46, § 32 a násl. správního řádu) tak soud neshledal.

- námitka týkající se porušení § 240 odst. 3 zákoníku práce :

Podle tohoto ustanovení je třeba projev vůle vykládat tak, jak to se zřetelem k okolnostem, za kterých byl učiněn, odpovídá pravidlům slušnosti a občanského soužití. Citovaným ustanovením dává zákon návod, jak postupovat při výkladu projevu vůle. Výklad projevu vůle může směřovat jen k objasnění jeho obsahu a smyslem výkladu je vypátrat skutečný záměr stran při projevu vůle, pokud není jednoznačný. Pomocí výkladu projevu vůle nelze nahrazovat nebo doplňovat vůli, kterou účastník neměl, ani jím nelze měnit smysl jinak jasného právního úkonu. V daném případě jsou dohody o skončení pracovního poměru zcela jednoznačné, podepsané zaměstnankyněmi i zaměstnavatelem a obsahu těchto dohod zcela odpovídá další postup, kdy nový zaměstnavatel uzavřel s několika zaměstnankyněmi nové pracovní smlouvy. O jejich obsahu rovněž není pochyb, navíc ze zprávy vyžádané odvolacím orgánem je potvrzeno, že přijetí bývalých zaměstnankyň žalobce nebylo důsledkem přechodu pracovněprávních vztahů, ale šlo o nově vzniklé pracovní poměry.

- námitka, že žalovaný porušil § 33 odst. 2 správního řádu, když nedal účastníkům řízení možnost, aby se před vydáním rozhodnutí mohli vyjádřit k jeho podkladu i ke způsobu jeho zjištění, popřípadě navrhnout jeho doplnění :

Žalobce byl přípisem ze dne 14. 8. 2000 řádně vyrozuměn o zahájení správního řízení. Zástupkyně žalobce se zúčastnila jednání u úřadu práce a přitom byla podle protokolu seznámena s obsahem spisu. Ten v té době obsahoval protokol o kontrole a jeho přílohy - kopie několika dohod o skončení pracovního poměru, zápočtových listů a pracovních smluv uzavřených s novým zaměstnavatelem. To byly důkazy rozhodné pro uložení pokuty. Je pravdou, že žalovaný po skončení dokazování neoznámil žalobci, že dokazování bylo skončeno a že se může vyjádřit k podkladům rozhodnutí a způsobu jeho zjištění a že v odvolacím řízení bylo doplněno dokazování o zprávu nového majitele provozovny. Pro posouzení, zda soud napadené rozhodnutí zruší, je rozhodující, zda předmětné porušení zákona mohlo mít vliv na věcnou správnost konečného rozhodnutí. V daném případě sice úřad práce nesplnil zákonem mu uloženou povinnost a porušil tak § 33 odst. 2 správního řádu, avšak dle názoru soudu toto porušení nemohlo mít vliv na věcnou správnost rozhodnutí a nezakládá tak důvod pro zrušení rozhodnutí, neboť úřad práce vydal dané rozhodnutí na základě spolehlivě zjištěného stavu věci, jak je výše uvedeno. Návrhy nových důkazů žalobce měl možnost uplatnit a také tak učinil v podaném odvolání. Zpráva doplněná v odvolacím řízení byla jen potvrzením skutečností zjištěných úřadem práce a žalobci známých.

- námitka porušení zásady rovnosti, když úřad práce jednostranně spolupracoval pouze s bývalými zaměstnankyněmi žalobce a žalobcova vyjádření nebral v potaz :

Tuto námitku však žalobce ničím nedokládá a navíc ani nijak nevyplývá ze správního spisu, neboť bývalé zaměstnankyně nebyly účastnicemi daného správního řízení. Zásada rovnosti účastníků se projevuje vytvářením stejných procesních podmínek a procesního postavení subjektů o jejichž právech a právem chráněných zájmech a povinnostech správní orgán rozhoduje. Ze správního spisu však není vůbec zřejmé, že by správní orgán nějakým způsobem tuto zásadu porušil, naopak vyplývá, že se žalobce k výzvě správního orgánu

písemně vyjádřil jak ke kontrole provedené úřadem práce, tak k zahájení správního řízení a byl též účasten prostřednictvím svého zástupce u jednání. Samotná skutečnost, že úřad práce provedl kontrolu z podnětu bývalých zaměstnankyň žalobce, nemůže být chápána jako porušení zásady rovného postavení účastníků.

- námitka, že se žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí nevypořádal se všemi odvolacími důvody a pouze obecně uvedl, že „nelze souhlasit ani s dalšími námitkami odvolatele uvedenými v odvolání“ :

Tento postup žalovaného je dle názoru žalobce v rozporu s § 46 a § 47 správního řádu a ustálenou judikaturou. Označený rozsudek vrchního soudu v Praze však řešil poněkud odlišnou situaci, kdy odvolací orgán uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí pouze jedinou větu, z níž vyplývalo, že rozhodnutí bylo přezkoumáno v celém rozsahu a že bylo shledáno, že všechny důvody k uložení pokuty jsou správné. Napadené rozhodnutí žalovaného však obsahuje odůvodnění podstatně obsáhlejší (téměř 3 strany) a dle názoru soudu je z něho seznatelné, proč považoval námitky odvolatele za liché nebo vyvrácené, které skutečnosti vzal za podklad svého rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při hodnocení důkazů a při použití právních předpisů, na základě kterých rozhodl; je tedy v souladu s § 47 odst. 3 správního řádu. Skutečnost, že by odůvodnění rozhodnutí mohlo být v některých směrech propracovanější, není důvodem ke zrušení rozhodnutí.

Ze všech těchto důvodů soud shledal, že z hlediska žalobou uplatněných námitek napadené rozhodnutí žalovaného obstojí, tedy že žaloba není důvodná. Proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

Žalobce neměl v tomto přezkumném soudním řízení úspěch, úspěšný žalovaný se náhrady nákladů řízení vzdal. Proto soud vyslovil, že se žalovanému nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení (§ 60 odst. 1 s. ř. s.).

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku nejsou opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 19. 11. 2003

JUDr. Miluše Došková
předsedkyně senátu