



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Elišky Cihlářové a soudců JUDr. Tomáše Foltase a JUDr. Jaroslava Hubáčka v právní věci žalobce: **STUDENT AGENCY, k. s.**, se sídlem náměstí Svobody 86/17, Brno, zastoupený JUDr. Zdeňkem Hrouzkem, advokátem se sídlem Pražákova 1008/69, Brno, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Horní náměstí 103/2, Opava, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. 8. 2013, č. j. 62 A 14/2013 – 55,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II.** Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 13. 8. 2013, č. j. 62 A 14/2013 – 55, byla zamítnuta žaloba, kterou se žalobce (dále jen „stěžovatel“) domáhal zrušení rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 1. 10. 2010, č. j. 2010/58444-424, kterým byl potvrzen výrok I. rozhodnutí Úřadu práce v Uherském Hradišti ze dne 8. 7. 2010, č. j. UHA-2010/14341-5/1, jímž byl stěžovatel uznán vinným ze spáchání správního deliktu podle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), za což mu byla uložena podle odst. 4 písm. a) citovaného ustanovení pokuta ve výši 200.000 Kč. Krajský soud v odůvodnění rozsudku uvedl, že podle správních orgánů měl stěžovatel porušit zákaz diskriminace a nezajistit rovné zacházení tím, že na Úřad práce v Uherském Hradišti (dále jen „úřad práce“) zaslal propagační tiskoviny s diskriminačními nabídkami zaměstnání pro fyzické osoby, označené jako „nestudenty“, a v nich pro případné uchazeče o nabízenou práci stanovil omezení podle pohlaví nebo věku, čímž takto vyloučeným skupinám uchazečů o zaměstnání znemožnil uplatnění jejich práva na zaměstnání zaručeného v čl. 26 Listiny základních práv a svobod a porušil ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Činnost stěžovatele je zaměřena na informování tuzemských fyzických osob, kterým stěžovatel zprostředkovává kontakt s jeho smluvním partnerem za účelem zajištění určité pracovní aktivity, resp. účasti v programu v zahraničí. Program má buď charakter vzdělávací aktivity s možností vedlejší pracovní činnosti, kdy stěžovatel svoji činnost zaměřuje na osoby studující, u nichž proces vzdělání dosud nebyl ukončen, nebo jde o tzv. praxe či stáže

pro absolventy škol s ukončeným vzděláním, avšak bez pracovních zkušeností, nebo dovedností jazykových, kterým je nabízeno získání pracovních zkušeností. Dále je stěžovatelova agenturní činnost zaměřena na nabídku činností v domácnosti v hostitelských rodinách a práce pro osoby s ukončeným vzděláním a různou úrovní a dobou dosažené praxe, vyjádřeno slovy stěžovatele pro „nestudenty“. Podle správních orgánů všechny tyto aktivity představují činnost podle ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neboť stěžovatel poskytuje široké spektrum informačních a poradenských činností v oblasti pracovních příležitostí v zahraničí. S výše uvedenými závěry správních orgánů vyslovil krajský soud souhlas. Dále pak shrnul obsah předmětných tiskovin (letáků), z nichž mimo jiné vyplývá, že práce ve Velké Británii je nabízena pro věkovou kategorii 18 až cca 30 let, práce v Řecku pro věkovou kategorii 18 až 40 let a práce ve Španělsku pro věkovou hranici 18 až 29 let. Další letáky pak nabízejí domácí práce a pomoc s péčí o děti ve Velké Británii pouze pro ženy a dívky od 20 do 50 let a dále práci v cestovním ruchu na irské farmě pouze pro dívky. Podle krajského soudu z výše uvedeného vyplývají konkrétní případy rozdílného zacházení s ohledem na věk či pohlaví, které je zakázáno podle ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti.

Proti tomuto rozsudku krajského soudu podal stěžovatel v zákonné lhůtě kasační stížnost z důvodů uvedených v ust. § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s. Ve vztahu k důvodu podle ust. § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. stěžovatel namítal nesprávný výklad ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel neposkytuje informace ohledně pracovních příležitostí, ale na základě smluvního ujednání mezi ním a skutečnými organizátory programů, které má charakter smlouvy o zprostředkování, je stěžovatel povinen předávat doslovné informace o kulturně výměnných programech sdělených těmito organizátory. K tomu měly sloužit i propagační letáky, které byly zaslány na úřad práce. Tyto letáky nebyly nabídkou zaměstnání ze strany stěžovatele, ale výlučně nabídkou na uzavření zprostředkovatelské smlouvy. Poukázal i na to, že tyto nabídky neodporují právním předpisům států, v nichž bude práce vykonávána, jakož i na to, že bude s uchazeči uzavírat pouze zprostředkovatelskou smlouvu podle občanského zákoníku a nikoliv zákoníku práce. Stěžovatel také vyjádřil výhrady k závěrům krajskému soudu ve vztahu k porušení zákazu diskriminace (rovného zacházení) ve smyslu ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel nepopřel, že v některých propagačních materiálech byla u některých programů uvedena doporučující věková hranice či pohlaví, ale tyto nebyly nabídkami zaměstnání. Předmětné požadavky stanoví partnerská organizace stěžovatele nebo dokonce mezinárodní organizace a imigrační úřady dané země. Požadavky na věk či pohlaví u jednotlivých programů jsou navíc odůvodněny charakterem daného programu a účelem, který má splnit. Pokud by stěžovatel zájemce na podmínky programu neupozornil, vystavoval by se sankcím ze strany České obchodní inspekce za uvádění spotřebitelů v omyl. Poukázal i na to, že letáky byly na úřad práce zaslány pouze s úmyslem pomoci nezaměstnaným v jejich tíživé situaci a jeho jednání postrádá jakoukoliv společenskou nebezpečnost. Ve vztahu k důvodu uvedenému v ust. § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. stěžovatel uvedl, že krajský soud nezdůvodnil svůj závěr, že předmětné propagační letáky byly pracovními nabídkami. Stěžovatel od počátku řízení zdůrazňoval, že nečinil žádné nabídky zaměstnání. Na základě výše uvedeného navrhl zrušení rozsudku krajského soudu a vrácení věci k dalšímu řízení.

Státní úřad inspekce práce podal ke kasační stížnosti vyjádření, ve kterém vyslovil souhlas se závěry krajského soudu. Skutečnost, že stěžovatel informoval o pracovních příležitostech na základě podmínek, jež byly dojednány ve smlouvách uzavřených mezi ním a jeho zahraničními partnery, jej nezbujuje odpovědnosti za předmětný správní delikt. Stěžovatel byl povinen dodržovat právní předpisy České republiky. Proto státní úřad inspekce práce navrhl, aby kasační stížnost byla zamítnuta.

pokračování

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek v souladu s ust. § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., vázán rozsahem a důvody, které uplatnil stěžovatel v podané kasační stížnosti, a přitom neshledal vady uvedené v odstavci 4, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

Podle obsahu správního spisu vydal úřad práce ze dne 1. 6. 2009 oznámení o zahájení řízení ve věci správního deliktu ve smyslu zákona o zaměstnanosti se stěžovatelem. Toto řízení bylo ukončeno rozhodnutím ze dne 8. 7. 2010, jímž byl stěžovatel uznán vinným ze spáchání správního deliktu podle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, protože úřad práce dospěl k závěru, že stěžovatel porušil zákaz diskriminace a nezajistil rovné zacházení tím, že na úřad práce zaslal své propagační tiskoviny s diskriminačními nabídkami zaměstnání pro fyzické osoby, označené jako „nestudenty“, a v nich stanovil omezení podle pohlaví nebo věku, čímž takto vyloučeným skupinám uchazečů o zaměstnání znemožnil uplatnění jejich práva na zaměstnání zaručeného čl. 26 Listiny základních práv a svobod a porušil ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. V odůvodnění tohoto rozhodnutí uvedl, že dne 13. 5. 2009 předložil stěžovatel na úřad práce formou propagačních letáků nabídky zaměstnání v zahraničí pro nezaměstnané, přičemž v některých z nich uvedl omezení pro uchazeče z hlediska věku a pohlaví. Například v zeleném letáku s heslem „VSTUPTĚ MEZI PROFESIONÁLY“ je uvedena nabídka práce v oboru hotelnictví a cestovního ruchu ve Velké Británii pro věkovou kategorii od 18 do 30 let, v Řecku od 18 do 40 let a ve Španělsku od 18 do 29 let. V modrém letáku s heslem „PRÁCE V ZAHRANIČÍ“ je nabízena v Norsku práce na farmách pro věkovou kategorii 18 až 30 let a v Irsku pro věkovou kategorii 18 až 35 let. V tomto letáku je nabízena také stáž v USA koncipovaná jako dlouhodobý pobyt i pro nestudenty v rozmezí věku 18 až 40 let, při které si lze vybrat práci online na internetových stránkách účastníka řízení v oborech: turismus, management, obchod a finance, informační technologie, architektura, marketing. Dále je v modrém letáku pod heslem „DÍVKY - VYJEĎTE ZA PRACÍ NA FARMY“ nabízena práce v hotelech pro psy a kočky, nebo práce v cestovním ruchu na irské farmě, a to pouze pro dívky. Na druhé straně téhož letáku pod heslem „VYRAŽTE ZA PRACÍ NA FARMY“ je nabízena práce v Irsku, Norsku a USA pouze pro mladé lidi, kteří mají zkušenosti s prací v zemědělství. A konečně, ve žlutém letáku pod heslem „Máme pro Vás skvělou práci“, je nabízena domácí práce a pomoc s péčí o děti ve Velké Británii pouze pro ženy a dívky od 20 do 50 let. Také na webových stránkách www.studentagency.cz naprostá většina pracovních příležitostí nabízených pro „nestudenty“ obsahuje omezení týkající se věku, popř. pohlaví uchazečů o práci. Z toho úřad práce dovodil, že stěžovatel porušil zákaz diskriminace. Dále úřad práce uvedl, že sankce není stěžovateli ukládána za nabídky práce pro studenty nebo za nabídky „au pair“ pobytů. K tomu odkázal na směrnici Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání, mezinárodní smlouvu č. 74/2007 Sb.m.s., Immigration Rules upravující postavení „au pair“ a studentů ve Spojeném království Velké Británie a Severního Irsku, přijaté Parlamentem Spojeného království v roce 1994 (United Kingdom Immigration Rules, House of Commons Paper 395), jakož i na rozhodnutí ESD (např. C-388/07 ze dne 5. 3. 2009, či C-294/06, ze dne 24. 1. 2008). Proti výše uvedenému rozhodnutí správního orgánu podal stěžovatel odvolání, o kterém rozhodlo ministerstvo napadeným rozhodnutím ze dne 1. 10. 2010, v němž převzalo závěry úřadu práce a vypořádalo se s odvolacími námitkami.

Podle stěžovatele krajský soud pochybil, pokud vyhodnotil výše uvedené nabídky, které stěžovatel směřoval nezaměstnaným, jako nabídky směřující ke zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel pouze předával doslovné informace o kulturně výměnných programech, které organizují jeho zahraniční partneři. Stejně tak stěžovatel vyslovil nesouhlas s výkladem ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel se domnívá, že v daném případě nedošlo k porušení zákazu diskriminace.

K těmto námitkám je třeba předně uvést, že jedním z cílů zákona o zaměstnanosti je eliminace nerovného zacházení ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. Tento cíl vyplývá i z evropských právních předpisů. Srv. např. směrnici Rady 2000/43/ES, ze dne 29. 6. 2000, kterou se provádí zásada rovného zacházení s osobami bez ohledu na jejich rasu nebo etnický původ, směrnici Rady 2000/78/ES, ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a při výkonu povolání, jakož i směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/73/ES, ze dne 23. 9. 2002, kterou se mění směrnice Rady o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky. Ostatně tyto směrnice byly z velké části zakomponovány i do zákona o zaměstnanosti, který obsahuje řadu nástrojů k dosažení stanoveného cíle.

Podle ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinností k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů; diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci.

Podle ust. § 4 odst. 5 a 6 zákona o zaměstnanosti se přímou diskriminací rozumí jednání, kdy je, bylo nebo by bylo na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů s fyzickou osobou zacházeno méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci. Nepřímou diskriminací se rozumí jednání, kdy zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup znevýhodňuje či zvýhodňuje fyzickou osobu vůči jiné na základě rozlišování podle vymezených diskriminačních důvodů; nepřímou diskriminací z důvodu zdravotního stavu je i odmítnutí nebo opomenutí přijmout opatření, která jsou v konkrétním případě nezbytná, aby fyzická osoba se zdravotním postižením měla přístup k zaměstnání. Za nepřímou diskriminaci se nepovažuje, pokud zdánlivě neutrální rozhodnutí, rozlišování nebo postup jsou objektivně odůvodněny cílem a prostředky k dosažení uvedeného cíle jsou přiměřené a nezbytné, nebo pokud u osob se zdravotním postižením je právnícká nebo fyzická osoba povinna učinit vhodná opatření k odstranění nevýhod vyplývajících z takového rozhodnutí, rozlišování nebo postupu.

Podle ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona (kterými jsou podle § 3 odst. 1 písm. d) zákona a zaměstnanosti právnícké a fyzické osoby a další subjekty podle zvláštních právních předpisů vykonávající činnosti podle tohoto zákona) zakázáno činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter.

Podle ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zprostředkováním zaměstnání rozumí a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly, b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnícká nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení, c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

pokračování

Podle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba správního deliktu dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona.

Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval námitkami poukazujícími na nesprávný výklad ust. § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Jak již bylo výše naznačeno, podle tohoto ustanovení se zprostředkováním zaměstnání rozumí: a) vyhledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, resp. vyhledání takových uchazečů pro zaměstnavatele, b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro právnickou nebo fyzickou osobu, c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Podle Nejvyššího správního soudu bylo úmyslem zákonodárce podřadit pod pojem zprostředkování zaměstnání co nejširší okruh činností. Zákonodárce totiž vedle elementárních činností v oblasti zprostředkování zaměstnání [viz písm. a) a b) citovaného zákona], považuje za zprostředkování zaměstnání i pouhou poradensko-informativní činnost v oblasti pracovních příležitostí [§ 14 odst. 1 písm. c) citovaného zákona]. Takovou poradensko-informativní činností může být jakákoliv činnost, jejímž cílem je napomoci uchazečům o zaměstnání k získání zaměstnání. Tomu nasvědčuje i dikce ust. § 15 zákona o zaměstnanosti, podle něhož informační činnost spočívá i v pouhém informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách. Takovou činností proto může být poskytování informací o pracovních příležitostech, např. o volném pracovním místě, pracovních podmínkách, odměně za práci, délce pracovního vztahu atp.

Činnost stěžovatele, tj. informování o možnosti získat práci v zahraničí a souvisejících otázkách, resp. zprostředkování takové práce, lze jednoznačně podřadit pod zprostředkování zaměstnání ve smyslu ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. To platí tím spíše, když stěžovatel směřoval své nabídky, prostřednictvím úřadu práce, nezaměstnaným, resp. osobám vedeným v evidenci uchazečů o zaměstnání, tedy osobám, které požádaly o zprostředkování vhodného zaměstnání (§ 24 zákona o zaměstnanosti). Nelze proto souhlasit se stěžovatelem, že se na něj nevztahovalo ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Pokud totiž informoval o možnostech práce a pro případné zájemce o práci zajišťoval kontakt se zaměstnavateli nebo organizátory programů, jejichž součástí je výkon práce, pak podstatou jeho činnosti je zajištění či umožnění příležitostí vykonávat práce za odměnu (pro smluvní partnery v zahraničí) ve formě zprostředkování pracovní příležitosti či kontaktu vedoucího k zajištění pracovní příležitosti. Jedná se tedy o poradenskou a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí, a tedy o formu zprostředkování zaměstnání podle Ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud se proto plně ztotožňuje s právním hodnocením krajského soudu.

Je přitom zcela irelevantní, jaký je vztah stěžovatele k zahraničním partnerům, kdo z těchto subjektů bude s nezaměstnaným uchazečem uzavírat pracovní smlouvu atp. O možnosti získat práci v zahraničí a podmínkách jejího získání totiž informoval nezaměstnané uchazeče primárně stěžovatel, přičemž tuto činnost lze podřadit pod § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, podrobněji viz výše. Na základě výše uvedeného je pro věc nepodstatné i to, zda by byl příp. vztah mezi stěžovatelem a uchazečem uzavřen podle občanského zákoníku či zákoníku práce, zda by práce byla vykonávána v rámci speciálního programu atp. Stejně tak je nerozhodné, že předmětné nabídky vycházely z požadavků mezinárodních organizací, resp. byly v souladu s předpisy cizozemských států a jejich orgánů. Primární povinností stěžovatele jako subjektu působícího na území České republiky bylo respektovat právní předpisy České republiky, popř. prameny práva, jimiž je Česká republika vázána. Pokud tak nepostupoval, byl správní orgán oprávněn uložit za porušení zákona o zaměstnanosti sankci. Krajský soud

proto nepochybil, pokud výše popsanou činnost stěžovatele podřadil pod ust. § 14 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Stěžovatel dále vyjádřil výhrady vůči závěrům krajského soudu ve vztahu k porušení zákazu principu diskriminace (rovného zacházení), neboť se domnívá, že i když byla v propagačních materiálech u některých programů uvedena věková hranice či pohlaví, přesto neporušil ust. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, neboť nečinil nabídky zaměstnání.

K těmto námitkám odkazuje Nejvyšší správní soud na výše uvedenou argumentaci, že stěžovatel vykonával činnost ve smyslu zákona o zaměstnanosti. Podle ust. § 12 odst. 1 písm. a) citovaného zákona je účastníkům právních vztahů vznikajících podle zákona o zaměstnanosti zakázáno nabízet zaměstnání, která mají diskriminační charakter. Podle ust. § 4 zákona o zaměstnanosti mají takový diskriminační charakter i nabídky, které limitují uchazeče o zaměstnání z hlediska pohlaví či věku. Jak vyplývá z rozsudku krajského soudu, ten při svých závěrech vyšel z rozhodnutí správních orgánů. Mj. uvedl, že obě správní rozhodnutí se jednotlivými nabídkami konkrétně zabývají a dospívají k závěru, že práce v hotelnictví nebo cestovním ruchu nemá žádná specifika, která by omezovala pracovníky v tomto odvětví věkem. Stejně tak nelze žádným logickým argumentem zdůvodnit, proč by na farmě mohly pracovat pouze osoby do 30 let, do 35 let apod., proč by se o děti nemohl starat muž, nebo proč by muž nemohl uklízet dům, resp. proč by práce v cestovním ruchu nemohly být vykonávány osobou starší než 45 let. Na základě těchto závěrů pak krajský soud dovodil, že z rozhodnutí vyplývají konkrétní případy rozdílného zacházení s ohledem na věk či pohlaví, které není zákonem dovoleno. S tímto se ztotožňuje i Nejvyšší správní soud. Z předmětných letáků i podle jeho názoru jednoznačně vyplývá, že byly činěny nabídky směřující k získání zaměstnání (např. v oblasti hotelnictví, cestovního ruchu, zemědělství atp.), které byly limitovány věkem či pohlavím, přičemž stěžovatel ani neuvádí žádné důvody ve smyslu § 4 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel poukazuje pouze na smluvní volnost, resp. na požadavky zahraničních partnerů.

Nejvyšší správní soud přitom nepochybně, že požadavky na věk a pohlaví u jednotlivých programů mohly odpovídat smlouvám se zahraničními partnery, resp. charakteru daného programu a účelu, který má splnit. Plnění smluvních povinností však nemůže být důvodem pro porušování zákonného zákazu diskriminace. Přístup zastávaný stěžovatelem by *ad absurdum* vedl k tomu, že jakoukoliv právní povinnost plynoucí z právních předpisů České republiky by bylo možno obejít uzavřením smlouvy se zahraničním partnerem. Výše uvedené lze vztáhnout i na stěžovatelovu argumentaci, že omezení z hlediska věku či pohlaví vyplývají z regulativů, které stanoví partnerské organizace pro jednotlivé programy, popř. z právních aktů platících v zemích, ve kterých bude práce vykonávána. Porušení zákona o zaměstnanosti nelze zdůvodnit ani poukazem na údajnou hrozbu postihu ze strany České obchodní inspekce za to, že by stěžovatel uváděl uchazeče o zaměstnání v omyl. Podle názoru Nejvyššího správního soudu měl stěžovatel již při uzavírání předmětných smluv zvažovat možná rizika plynoucí z jeho smluvních povinností.

Pokud pak stěžovatel poukazyval na absenci společenské škodlivosti svého jednání (tvrdil, že jeho úmyslem bylo pomoci nezaměstnaným v jejich tíživé situaci, přičemž pokud by je neinformoval o podmínkách programu, mohlo by dojít k finančním ztrátám na jejich straně) je třeba uvést, že tyto okolnosti lze hodnotit z hlediska výše sankce, nikoliv z hlediska viny. Zákon totiž neumožňuje takové okolnosti zohlednit z hlediska viny. Předmětná odpovědnost je odpovědností objektivní (tj. odpovědností bez zavinění). K vyvození odpovědnosti postačí správnímu orgánu prokázat porušení zákona (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 15. 12. 2011, č. j. 4 As 32/2011 – 78, ze dne 22. 3. 2007, č. j. 4 As 28/2006 – 65,

pokračování

či rozsudek téhož soudu ze dne 30. 3. 2011, č. j. 6 Ads 129/2010 – 55). Stěžovatel by za delikt neodpovídal jen tehdy, pokud by prokázal, že vynaložil veškeré úsilí, které bylo možno požadovat, aby porušení právní povinnosti zabránil (§ 141 odst. 1 zákona o zaměstnanosti), což se však v daném případě nestalo. Nelze přitom odhlédnout ani od toho, že stěžovatel v kasační stížnosti proti výši uložené sankce neuplatnil žádné námitky. Námitky směřoval proti nesprávnému právnímu posouzení ust. § 12 odst. 1 písm. a) a § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

Co se pak týče námitek vztahujících se k ust. § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s., konstatuje Nejvyšší správní soud, že při posuzování nepřezkoumatelnosti rozsudků správních soudů vychází z ustálené judikatury Ústavního soudu (např. nálezy ze dne 20. 6. 1996, sp. zn. III. ÚS 84/94, uveřejněný pod č. 34 ve svazku č. 3 Sbírký nálezů a usnesení Ústavního soudu a ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 94/97, uveřejněný pod č. 85 ve svazku č. 8 Sbírký nálezů a usnesení Ústavního soudu), podle níž jedním z principů, které představují součást práva na řádný a spravedlivý proces (čl. 36 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, čl. 1 Ústavy), jež vylučuje libovůli při rozhodování, je povinnost soudů své rozsudky řádně odůvodnit (ve správním soudnictví podle ust. § 54 odst. 2 s. ř. s.). Také v nálezu ze dne 11. 4. 2007, sp. zn. I. ÚS 741/06, dostupný na www.nalus.usoud.cz) Ústavní soud vyslovil, že „*odůvodnění rozhodnutí soudu jednajícího a rozhodujícího ve správním soudnictví, z něhož nelze zjistit, jakým způsobem postupoval při posuzování rozhodné skutečnosti, neryhovuje zákoným požadavkům kladeným na obsah odůvodnění a v konečném důsledku takové rozhodnutí zasahuje do základních práv účastníka řízení, který má nárok na to, aby jeho věc byla spravedlivě posouzena*“. Rovněž Nejvyšší správní soud judikoval v rozsudku ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003 - 52, dostupném na www.nssoud.cz, že pokud „*z odůvodnění napadeného rozsudku krajského soudu není zřejmé, jakými úvahami se soud řídil při naplňování zásady volného hodnocení důkazů či utváření závěru o skutkovém stavu, z jakého důvodu nepovažoval za důvodnou právní argumentaci stěžovatele v žalobě a proč subsumoval popsany skutkový stav pod zvolené právní normy, pak je třeba pokládat takové rozhodnutí za nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů a tím i nesrozumitelnost ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s.*“. Nepřezkoumatelností z důvodu nesrozumitelnosti se Nejvyšší správní soud zabýval také v rozsudku ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 – 75, podle něhož lze „*za nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost obecně považovat takové rozhodnutí soudu, z jehož výroku nelze zjistit, jak vlastně soud ve věci rozhodl, tj. zda žalobu zamítl, odmítl nebo jí vyhověl, případně jehož výrok je vnitřně rozporný. Pod tento pojem spadají i případy, kdy nelze rozzeznat, co je výrok a co odůvodnění, kdo jsou účastníci řízení a kdo byl rozhodnutím zaviněn. Nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů je založena na nedostatku důvodů skutkových, nikoliv na dílčích nedostatcích odůvodnění soudního rozhodnutí. Musí se přitom jednat o vady skutkových zjištění, o něž soud opírá své rozhodovací důvody*“. Podle Nejvyššího správního soudu není rozsudek krajského soudu nepřezkoumatelný. Z jeho odůvodnění je zřejmé, z jakého skutkového stavu krajský soud vyšel, jak vyhodnotil pro věc rozhodné skutkové okolnosti a jak je následně právně posoudil. Je z něj rovněž patrné, z jakých důvodů jsou podle jeho názoru právní závěry vyslovené správním orgánem správné a naopak, z jakých důvodů jsou žalobní námitky nedůvodné.

Pokud pak stěžovatel naplnění citovaného důvodu spatřoval v tom, že krajský soud neodůvodnil své závěry, že předmětné propagační letáky byly pracovními nabídkami, Nejvyšší správní soud konstatuje, že z napadeného rozsudku je zřejmé, že krajský soud k tomuto závěru dospěl na základě obsahu správního spisu, odůvodnění správních rozhodnutí, ve kterých je podrobně rozvedeno, z jakých důvodů bylo nutno ve vztahu ke stěžovateli aplikovat ust. § 14 odst. 1 písm. c), resp. § 12 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Takový postup nelze podle Nejvyššího správního soudu považovat za postup, který by sám o sobě naplňoval důvod vymezený v ust. § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Pokud správní soud shledá závěry správních orgánů správnými, je oprávněn na ně odkázat, resp. je převzít. K tomu srv. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2007, č. j. 8 Afs 75/2005 – 130,

publikovaný pod č. 1350/2007 Sb. NSS), či rozsudek téhož soudu ze dne 19. 12. 2013, č. j. 9 Azs 13/2013 – 26.

Z výše uvedených důvodů není kasační stížnost důvodná, a proto ji Nejvyšší správní soud podle ust. § 110 odst. 1 poslední věta s. ř. s. zamítl. O kasační stížnosti rozhodl bez jednání, protože mu takový postup umožňuje ust. § 109 odst. 2 s. ř. s.

Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o ust. § 60 odst. 1 věta první ve spojení s ust. § 120 s. ř. s., podle kterého, nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Nejvyšší správní soud žádnému z účastníků náhradu nákladů nepřiznal, protože stěžovatel v řízení úspěch neměl a státnímu úřadu inspekce práce žádné náklady s tímto řízením nevznikly.

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

V Brně dne 2. července 2014

JUDr. Eliška Cihlářová
předsedkyně senátu