

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# **Pár poznámek k úpravě příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce**

Jednou z oblastí, která spadá do předmětu právní úpravy zákona č. [435/2004](#) Sb., o zaměstnanosti (dále též jen „Zákon“), je zaměstnávání osob se zdravotním postižením (v textu dále též jen „OZP“), jelikož tito nepochybně představují skupinu osob, které na trhu práce potřebují specifickou pomoc za účelem usnadnění možnosti jejich pracovního uplatnění. Institutů, které mají tomuto pracovnímu uplatnění napomoci, je v Zákoně vymezeno více, přičemž jedním z těch významnějších, a v poslední době též judikaturou vyšších soudů výrazně regulovaným, je příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce dle § 78a Zákona (dále též jen „Příspěvek“).

**Cílem tohoto článku je představit podmínky, které musí zaměstnavatel splnit, aby mu (jakožto příjemci) vznikl na Příspěvek nárok, a tímto také mohlo docházet k (sekundárnímu) zvyšování příležitostí k úspěšnému zaměstnávání OZP.**

## **Obecně k ochraně osob se zdravotním postižením**

Zákon o zaměstnanosti věnuje ochraně OZP samostatnou část třetí tohoto zákona (srov. ust. § 67 a násl., nazvanou „Zaměstnávání osob se zdravotním postižením“), přičemž hned první ustanovení výslovně normuje, že *„[f]yzickým osobám se zdravotním postižením (dále jen „osoby se zdravotním postižením“) se poskytuje zvýšená ochrana na trhu práce.“* Tento legislativní přístup je odrazem práva přiznaného předpisy nejen ústavního pořádku, ale též mezinárodními smlouvami, osobám se zdravotním postižením. V tomto ohledu jde zejména o čl. 29 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, jenž stanoví, že mladiství a osoby zdravotně postižené mají právo na zvláštní ochranu v pracovních vztazích a na pomoc při přípravě k povolání; podrobnosti poté stanoví zákon (čl. 29 odst. 3 Listiny). Tímto „zákonem“ je právě zákon o zaměstnanosti a jeho část třetí (§ 67 a násl. Zákona). Zvýšená ochrana na trhu práce je zaručena vedle osob uznaných plně či částečně invalidními též osobám, které jsou rozhodnutím orgánu sociálního zabezpečení uznány zdravotně znevýhodněnými (§ 67 odst. 2 a 3 Zákona). Vedle opatření směřovaných přímo vůči těmto osobám pak Zákon upravuje soustavu opatření ve vztahu k zaměstnavatelům takových osob, včetně jejich významných povinností při zaměstnávání OZP. Dále nelze pominout ani to, že zde existuje soustava daňových zvýhodnění pro zaměstnavatele osob se zdravotním postižením - srov. § 35 odst. 1 zákona č. [586/1992](#) Sb., o daních z příjmů). Dílčí prvky ochrany na trhu práce jsou též obsaženy v zákoně č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce.<sup>[1]</sup>

Pro úplnost uvádím, že pro určení toho, zdali a kdo je osobou invalidní a v jakém stupni, je klíčové ust. § 39 odst. 2 zákona č. [155/1995](#) Sb., o důchodovém pojištění, dle něhož se o invaliditu jedná v případě, kdy pracovní schopnost pojištěnce klesla nejméně o 35 %, přičemž dále jsou stanoveny jednotlivé kategorie invalidity tak, že jestliže pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 35 %, avšak nejvíce o 49 %, jedná se o invaliditu prvního stupně, pokud nejméně o 50 %, avšak nejvíce o 69 %, jedná se o invaliditu druhého stupně, a konečně v případě, že pracovní schopnost pojištěnce poklesla nejméně o 70 %, jedná se o invaliditu třetího stupně.

Jak již bylo shora uvedeno, podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením patří mezi jeden z významných nástrojů upravených Zákonem, přičemž zároveň představuje i jednu ze součástí aktivní politiky zaměstnanosti ve smyslu § 105 odst. 1 písm. b) Zákona. Osoby se zdravotním postižením mají především právo na pracovní rehabilitaci (ve smyslu § 69 a násl. Zákona), kterou je souvislá činnost zaměřená na získání a udržení vhodného zaměstnání OZP, kterou na základě její žádosti zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce a hradí náklady s ní spojené. Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výtěžnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výtěžné činnosti. Zaměstnavateli, který provádí na svém pracovišti přípravu k práci osob se zdravotním postižením, může Úřad práce uhradit náklady na přípravu k práci těchto osob.[\[2\]](#)

Dalšími případy podpory OZP jsou poté poskytování příspěvku na zřízení pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením (§ 75 Zákona), příspěvku na úhradu provozních nákladů vynaložených v souvislosti se zaměstnáváním osoby se zdravotním postižením (§ 76 Zákona), a dále možnost uzavřít mezi Úřadem práce a zaměstnavatelem **dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce** (§ 78 Zákona). Právě s uvedeným institutem chráněného trhu práce (srov. níže) je spojena úprava **podmínek, za kterých náleží zaměstnavateli příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (§ 78a Zákona, tj. Příspěvek)**. Pro Příspěvek samotný však platí, že tento **není** opatřením aktivní politiky zaměstnanosti *per se*.

Pro úplnost lze též doplnit, že přestože, na straně jedné, není poskytování Příspěvku přímo odvislé od uzavření dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce (tj. tato není jediným titulem, když je zároveň nezbytné, aby zaměstnavatel naplnil zákonné podmínky pro přiznání nároku na Příspěvek), na straně druhé je ovšem Příspěvek (po splnění zákonných kritérií) vyplácen (pouze) tomu zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel právě tzv. **dohodu o uznání zaměstnavatele** (neboli písemnou dohodu o jeho uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce - srov. § 78 odst. 1 ve spojení s § 78a odst. 1 Zákona). Jinými slovy platí, že uzavření dohody o uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce představuje základní (nikoliv však jediný) předpoklad (**podmínku**) pro rozhodnutí o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.[\[3\]](#) Dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce poté vymezuje subjekty působící na **chráněném trhu práce** (jakožto pojmu, který byl zaveden novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. [327/2017](#) Sb. s účinností od 1. 1. 2018), který je tvořen zaměstnavateli zaměstnávajícími více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají zároveň uzavřenou s Úřadem práce účinnou dohodu o uznání. Podmínky pro uzavření této dohody jsou stanoveny ust. § 78 odst. 2 a 3 Zákona. Platí, že nesplnění, byť jedné z uvedených podmínek způsobuje nemožnost dohodu uzavřít, tedy jinými slovy se podává, že tyto podmínky jsou stanoveny **kumulativně**.[\[4\]](#) K uzavření dohody dochází na základě žádosti zaměstnavatele, která obsahuje náležitosti vymezené v § 78 odst. 5 Zákona, přičemž v případě, že je tato dohoda uzavřena, je nezbytné, aby obsahovala náležitosti zakotvené v ust. § 78 odst. 6 Zákona.

### **K otázce právní úpravy Příspěvku dle § 78a Zákona**

Zaměstnavatelé působící na chráněném trhu práce mohou požívat výhody z toho plynoucí, tedy mimo jiné (s účinností od 1.1.2018) **žádat o příspěvek podle ust. § 78a Zákona (Příspěvek)**.[\[5\]](#) Tato možnost, jak již bylo vymezeno, je podmíněna účinností dohody s Úřadem práce (byť pro vznik nároku na Příspěvek je nutno splnit další podmínky Zákona), s výjimkou osob samostatně výtěžně činných, a to, pokud jde o jejich poskytování tzv. náhradního plnění.

V souladu s ust. § 78a odst. 4 Zákona se Příspěvek se poskytuje zaměstnavateli čtvrtletně zpětně na

základě **písemné žádosti zaměstnavatele**,<sup>[6]</sup> která musí být příslušné krajské pobočce Úřadu práce<sup>[7]</sup> doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí, a to za podmínek zde uvedených. Obsahové náležitosti žádosti o poskytnutí Příspěvku pro zaměstnavatele poté obsahuje § 78a odst. 5 Zákona (tj. zejména jmenný seznam zaměstnanců se zdravotním postižením a doložení skutečnosti, že zaměstnanci, na které zaměstnavatel příspěvek požaduje, jsou OZP). Součástí žádosti o poskytnutí Příspěvku naopak nadále není doložení celkového průměrného přepočteného počtu zaměstnanců, kteří jsou OZP. Podmínka zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele je dokládána již v rámci žádosti o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, a to za kalendářní čtvrtletí předcházející podání této žádosti. Dále pak bude předmětná podmínka ověřována v průběhu účinnosti dohody.

Jde-li o **povahu** Příspěvku, lze uzavřít, že jeho účelem je zejména poskytnutí kompenzace ve prospěch subjektů, které zaměstnávají zdravotně postižené osoby, a to za případné snížené výnosy a/nebo zvýšené náklady související se zaměstnáváním těchto osob. Z jazykového výkladu ust. 78a odst. 1 Zákona vyplývá, že Zákon potencionálně zvýšené náklady či naopak snížené výnosy související se zaměstnáváním těchto osob předpokládá (což je v citovaném ustanovení rovněž vyjádřeno slovy „*se poskytuje [...] formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů*“).<sup>[8]</sup>

Pokud se týká **výše a rozsahu Příspěvku**, je dále v souladu s ust. § 78a odst. 2 Zákona vymezeno, že Příspěvkem jsou nahrazovány skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 % skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je OZP, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na veřejné zdravotní pojištění. Maximální výše měsíční částky činí v souladu s ust. § 78a odst. 2 a 17 Zákona 12 800 Kč na zaměstnance, který má přiznán 1. - 3. stupeň invalidity [v souladu s ust. § 67 odst. 2 písm. a) nebo b) Zákona], popř. částka ve výši 5 000 Kč měsíčně na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou [ve smyslu § 67 odst. 2 písm. c) Zákona]. Zaměstnavateli také náleží dle § 78a odst. 3 Zákona paušální částka ve výši 1 000 Kč měsíčně na každou OZP v pracovním poměru. Dále může zaměstnavatel na zaměstnance, který má přiznán 1. - 3. stupeň invalidity, uplatnit nárok na zvýšení Příspěvku, nejvíce však o částku představující rozdíl mezi částkou 12 800 Kč a příspěvkem poskytnutým na náklady na mzdu nebo plat měsíčně. Celkem tedy může být zaměstnavateli poskytnout Příspěvek až do výše 13 800 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u osob zdravotně znevýhodněných. K uvedenému je však nutno připomenout, že ve smyslu § 78a odst. 12 zákona lze Příspěvek určený dle § 78a odst. 3 Zákona zvýšit o další účelně vynaložené náklady (oprávněného) zaměstnavatele, totiž o náklady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů vzniklé při pomoci zaměstnancům, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, dále o náklady na dopravu spojené se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením a také o náklady na přizpůsobení provozovny zaměstnavatele dle potřeb OZP.

V případě dalších parametrů či podmínek pro poskytnutí Příspěvku je možné odkázat na judikaturu vyšších soudů. V první řadě lze připomenout, že v případě stanovení výše Příspěvku je třeba vycházet ze **skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců se zdravotním postižením v daném období**. Zaměstnavateli (jakožto žadateli) proto může být Příspěvek poskytnut pouze na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří v příslušném kalendářním měsíci byli přítomni v práci a vznikl jim tak nárok na mzdu či plat. Pokud jde o nárok na zvýšení Příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením, zde je situace obdobná. Je třeba vycházet z toho, že nejde o samostatný nárok, ale pouze o zvýšení již poskytnutého Příspěvku, přičemž tento Příspěvek je bezpochyby vázán ke konkrétnímu zaměstnanci se zdravotním postižením. Pro stanovení rozsahu mzdových nákladů provozních zaměstnanců a pracovních asistentů je určující **počet hodin**, které

tito odpracovali při pomoci zaměstnancům se zdravotním postižením.[9] Posléze uvedený závěr byl v rozhodné době (tj. v době vydání níže citovaného rozhodnutí) odrazem ustanovení § 14a odst. 1 písm. b) bodu č. 1 vyhlášky MPSV č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti,[10] přičemž dnes má tento závěr svůj výslovný projev v ust. § 78a odst. 12 písm. a) bod č. 1 Zákona. V tomto ohledu pak jistě platí i to, že (dlouhodobá) nepřítomnost zaměstnanců se zdravotním postižením na pracovišti se v obvyklých případech projeví i snížením počtu odpracovaných hodin provozních zaměstnanců a pracovních asistentů při pomoci těmto zdravotně postiženým osobám. Tuto skutečnost je, při uvážení všech okolností daného případu, třeba řádným způsobem zohlednit a potažmo přiměřeně snížit uplatněný nárok na zvýšení Příspěvku.

Shodně se shora uvedeným lze proto uzavřít, že mzdové náklady provozních zaměstnanců **nelze** uplatňovat jako součást nároku na zvýšení příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytovaného (dnes) podle § 78a odst. 3 Zákona ve vztahu k těm zaměstnancům se zdravotním postižením, kteří v určitém měsíci rozhodného období (kterým je kalendářní čtvrtletí) **vůbec nevykonávali práci** a provozní zaměstnanci jim z tohoto důvodu (je-li zde příčinná souvislost) nemohli poskytovat žádnou pomoc při plnění pracovních povinností.[11] Jinak řečeno, pokud někteří zdravotně postižení zaměstnanci v rozhodném období po celý měsíc nevykonávali, ať již z jakéhokoliv důvodu, práci, nemohou obvykle (při zohlednění okolností konkrétního případu) ani provozní zaměstnanci během tohoto měsíce odpracovat žádné hodiny, při kterých by těmto zaměstnancům poskytovali pomoc při plnění jejich pracovních povinností. Mzdové náklady provozních zaměstnanců v takovém případě nelze ani zčásti považovat za další náklady, o které by bylo možné zvýšit Příspěvek na tyto (práci nevykonávající) zdravotně postižené zaměstnance. Navíc platí, že to, z jakého důvodu zdravotně postižení zaměstnanci v určitém měsíci rozhodného období nekonali práci, je pro posouzení, resp. pro případné nepřiznání nároku na zvýšení Příspěvku zcela irelevantní. Podstatná je skutečnost, že jim vzhledem k jejich absenci na pracovišti nemohli provozní zaměstnanci poskytnout žádnou pomoc při plnění jejich pracovních povinností. Nepodstatné je i to, zda zaměstnavateli vznikají jiné náklady na zdravotně postižené zaměstnance, kteří nekonají práci.

Případem, se kterým se může v praxi při podávání žádosti o Příspěvek setkat ne jeden zaměstnavatel, je situace, kdy dojde k **nesprávnému vyplnění (částky uplatňované v) žádosti o Příspěvek samotné**, popř. jiné obdobné administrativní chybě, klíčové ve vztahu k posouzení nároku na Příspěvek. Nejvyšší správní soud proto řešil situaci, kdy zaměstnavatel podal příslušnému Úřadu práce žádost o Příspěvek, které Úřad práce plně vyhověl, nicméně následně bylo daným zaměstnavatelem zjištěno, že jeho finanční účetní (tj. jeho zaměstnankyně) nesprávně vyplnila předmětný formulář žádosti, v němž neuvedla skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy, resp. že příslušná pracovnice žadatele vyplňující údaje do jmenného seznamu (příloha žádosti) nesečetla veškeré mzdové náklady uvedené ve mzdové listině, včetně odvodů prováděných zaměstnavatelem. Příspěvek tak byl žadateli (účastníku řízení) poskytnut na základě nesprávných údajů. Z tohoto důvodu se žadatel domáhal obnovy řízení. V tomto ohledu však byla jednak žádost o obnovu řízení samotná, jednak následná kasační stížnost **zamítnuta**, předně s odůvodněním, že obnova řízení [v posuzovaném případě dle § 100 odst. 1 písm. a) správního řádu] je - na rozdíl od úpravy tzv. přezkumného řízení dle § 94 správního řádu - určena primárně k nápravě skutkových nesprávností. K nápravě právních omylů a vad slouží institut přezkumného řízení. Soud dále uzavřel, že obnova řízení je mimořádným opravným prostředkem, jehož důsledkem je zásah do pravomocného správního rozhodnutí, tedy zásah do právních poměrů, které již byly autoritativně správním rozhodnutím stanoveny, je třeba pojem „*dříve neznámé skutečnosti nebo důkazy*“ chápat v objektivním smyslu. Tedy jako skutečnosti (důkazy), které účastník správního řízení skutečně znát nemohl a nemohl je v původním řízení uplatnit. Jak však bylo dovozeno, o takový případ v posuzované věci nešlo (zde naopak šlo o údaje neúplné, resp. opomenuté). Stěžovatelka opakovaně uvedla, že došlo na straně její zaměstnankyně k **početní (administrativní) chybě**, kterou zanesla do jmenného seznamu zaměstnanců, který připojila k příslušné žádosti o Příspěvek. **Sama početní**

**chyba svědčí o tom, že všechny skutečnosti existovaly již v době podání žádosti. Kdyby totiž skutečnosti (v projednávané věci odvozy zaměstnavatele) neexistovaly, stěžít by mohla zaměstnankyně nějaká (určitá) čísla počítat (i když nesprávně).** Důvodem též je, že jednání zaměstnance je obecně přičítáno k tíži zaměstnavatele (s výjimkou tzv. excesů zaměstnance). Ani argumentaci, že předmětná zaměstnankyně vykonávala daný úkon (podání žádosti o Příspěvek) poprvé, nelze hodnotit jako relevantní. Je naopak na statutárních orgánech (zaměstnavatele), nakolik si vytvoří vnitřní mechanismus kontroly, aby se případnému pochybení jednoho pracovníka zamezilo ještě před úkonem, který je činěn ve vztahu ke správnímu orgánu (Úřadu práce). Konečně, Nejvyšší správní soud dodal, že stěžovatelce byla dána možnost ze strany správního orgánu se k podkladům rozhodnutí o Příspěvku vyjádřit ještě před jeho vydáním. Vzhledem k tomu, že tuto možnost stěžovatelka nevyužila (a následně se též vzdala práva na podání odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce), tj. i přesto, že jí byla dána možnost své vlastní pochybení napravit, tuto příležitost nezužitovala, nelze toto klást k tíži správních orgánů, ale naopak žadateli samotnému.[\[12\]](#)

Ve vztahu k výše uvedenému lze též doplnit, že řízení o nároku zaměstnavatele na Příspěvek je **řízením o žádosti, v němž jeho předmětem disponuje sám žadatel, který do vydání rozhodnutí o žádosti může se žádostí, tedy i s jejím obsahem, v mantinelech zákonných možností nakládat.** Není na správním orgánu, aby do žádosti účastníka řízení jakkoliv zasahoval a tuto měnil, ale naopak na účastníku samotném, aby, žádá-li o změnu obsahu žádosti, a je-li takové změně vyhověno, obsah žádosti sám upravil. Dispoziční právo žadatele, tedy účastníka řízení, je však omezeno § 41 odst. 8 správního řádu, dle něhož správní orgán za podmínky, že žadateli hrozí vážná újma, může (nikoliv musí) žádosti o změnu obsahu vyhovět. **Platí proto, že správní orgán (Úřad práce) není oprávněn měnit podanou žádost** v tom směru, že by namísto žadatele sám určoval, na jakého zdravotně postiženého zaměstnance je vlastně o Příspěvek či o zvýšení příspěvku žádáno a kolik vlastně činí výše požadovaného Příspěvku či jeho zvýšení. Formulace těchto esenciálních náležitostí žádosti je výlučně v rukou žadatele a nelze ji, a to ani zčásti, přenášet na správní orgán.[\[13\]](#)

Konečně, Nejvyšší správní soud řešil opakovaně otázku, kdy Úřad práce rozhodl o **neposkytnutí Příspěvku v případě, kdy byla zaměstnavatelem podána žádost za svého zaměstnance poskytujícího podporu při zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a který byl zároveň jednatelem tohoto zaměstnavatele.**[\[14\]](#) když správní orgán opakovaně (pozn.: nesprávně; srov. níže) dovodil, že je tomu z důvodu, že právní jednání směřující ke vzniku jeho pracovního poměru učinila jménem žalobkyně fakticky stejná fyzická osoba, která se měla stát zaměstnancem, a proto je jeho pracovní smlouva od počátku (tj. absolutně) neplatná z důvodu střetu zájmů, popř. nepřijatelného souběhu funkcí.

V tomto ohledu je zjevné, že správní orgány vycházely při právním posouzení vztahu mezi žadatelem (zaměstnavatelem) a jeho zaměstnancem (a zároveň jednatelem) z již jednoznačně **překonaných závěrů** týkajících se souběhu funkcí, dříve prezentovaných soudy České republiky,[\[15\]](#) v nichž vyšší soudy dovozovaly nepřijatelnost tzv. *pravého* souběhu funkcí. Je ale zároveň zřejmé, že soudy (popř. též správní orgány) již následně nerespektovaly závěry výslovně zakotvené v **nálezu Ústavního soudu České republiky ze dne 21.08.2018, č.j. III. ÚS 669/17 - 1**, kterým byl citovaný rozsudek Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 3613/2015, ze dne 19.01.2017) **zrušen** jako nesprávný a protiústavní, a v němž bylo konstatováno (též s odkazem na **nález Ústavního soudu ČR ze dne 13.09.2016, sp. zn. I. ÚS 190/15**[\[16\]](#)), že české zákony **zákaz souběhu funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu nikdy výslovně nestanovily.** Jinými slovy je tak nutno dojít k závěru, že z pracovněprávního pohledu není důvod, pro který by nemohl člen statutárního orgánu vykonávat svou činnost nebo její část na základě smlouvy, v níž bude ujednan režim zákoníku práce (tj. není zapovězeno, aby si člen statutárního orgánu a obchodní korporace mohli ujednat, že se jejich vztah - v mezích nastavených kogentními právními normami - řídí zákoníkem práce, když ustanovení

§ 2 odst. 1 zákoníku práce nebrání tomu, aby na základě vůle stran byly zákoníku práce podřízeny i vztahy, jejichž předmětem není výkon závislé práce.[17]

Ve vztahu k rozhodování o oprávněnosti nároku na Příspěvek v nastíněném případě (tj. v souvislosti se zaměstnancem, který zároveň působí u žadatele jako jednatel), lze tudíž upozornit především na **rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17.01.2019, č.j. 10 Ads 284/2017 - 42**, v němž NSS dovodil, že možnost členů statutárního orgánu zaměstnavatele vykonávat pro daného zaměstnavatele též činnost v pracovněprávním vztahu je **aprobována** s tím, že je **nedůvodným** závěrem, že „obchodní společnosti s jednočlennými či kolektivními statutárními orgány za žádných okolností nemohou uzavřít se statutárním orgánem pracovní smlouvu, protože se bude vždy automaticky jednat o střet zájmů“. Citovaný rozsudek NSS tak **vyvrátil** dosavadní judikaturu,[18] která vycházela z premisy o automatické neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem), tj. premisy opřené o nesprávný a neústavní výklad judikatury Nejvyššího soudu.[19] V tomto ohledu dle citovaného rozsudku NSS platí, že pokud se jedná o **otázku čerpání Příspěvku**, je **výklad**, dle něhož se podává, že neplatnost pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů lze dovodit automaticky, pokud za zaměstnance i zaměstnavatele uzavřel pracovní smlouvu jediný společník a současně jednatel společnosti, **rozporný** s argumentací Ústavního soudu v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, jelikož za takové situace by nebylo možné než uzavřít, že neplatné jsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem), bez ohledu na to, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána. Shodně pak Nejvyšší soud dospívá k závěru, že z nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17 **jasně plyne, že střet zájmů v těchto případech nenastává automaticky, paušálně. Neplatné pro střet zájmů rozhodně nejsou všechny pracovní smlouvy, které jsou uzavřeny mezi obchodní korporací a statutárním orgánem (jeho členem)**. Soudy (a v tomto světle též správní orgány) musí vždy **zvážit, zda lze střet zájmů dovodit z konkrétních okolností**, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, resp. jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost (zaměstnavatele) vykonávána. Shodně též platí, že k neplatnosti pracovní smlouvy pro střet zájmů **nelze přistupovat paušálně**. Neplatnost smlouvy má být **výjimkou**, nikoli zásadou. Proto je třeba dát přednost takovému výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před výkladem, který neplatnost zakládá (srov. též § 574 obč. zák.).

Zcela shodně se k popisované otázce postavil následně **Nejvyšší správní soud též ve svém rozsudku ze dne 03.06.2020, č.j. 9 Ads 85/2020-29** (dále též jen „**Rozsudek**“), kde výslovně uzavřel, že příslušný krajský soud ve vztahu k žádosti o Příspěvek pro zaměstnance, který zároveň u žadatele působil jako jeho jednatel, **správně** vyšel ze závěrů, uvedených v rozsudcích Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018 - 38, a ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017 - 42 (srov. shora), v nichž Nejvyšší správní soud **překonal** svou dřívější judikaturu,[20] jež vycházela z premisy automatické neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem). Tato premisa totiž byla opřena o judikaturu Nejvyššího soudu, kterou následně označil Ústavní soud za nesprávnou a protiústavní v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17 (opět srov. shora). Vzhledem k tomu, že se v posuzovaném případě (řešeného Rozsudkem) sjednaná náplň práce se nekryla s výkonem funkce jednatele, a podmínky pracovní smlouvy byly shledány jako standardní, paušální závěry správního orgánu, že každá smlouva mezi jednočlennou obchodní společností jako zaměstnavatelem a jediným jednatelem jako zaměstnancem naplní střet zájmů, **neobstojí**. Je vždy a v každém jednotlivém případě nutno zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé.

Oba shora citované rozsudky NSS skutkově reagovaly na prakticky totožný stav, tedy na pracovní smlouvu, již uzavřela na straně jedné společnost s ručením omezením jako zaměstnavatel, jednající

svým jediným jednatelem (zastoupeným případně na základě plné moci jinou fyzickou osobou), a na straně druhé tentýž jednatel v pozici nového zaměstnance, přičemž obsahem práce je výkon jiných činností, než je samotná funkce jednatele, to vše v souvislosti se žádostí o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (Příspěvek). Obě rozhodnutí[21] též dospívají k závěru, že správní orgány (Úřad práce, popř. též MPSV) **nemohly nepřiznání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením založit pouze na tom, že zaměstnavatel (žadatel) uzavřel pracovní smlouvu s osobou, která je zároveň jejím (byť jen jediným) jednatelem, a to za situace, kdy se sjednaný druh práce nepřekrýval s obsahem funkce jednatele, tedy s vedením společnosti** (žadatele / zaměstnavatele). Pokud by snad chtěl správní orgán v konkrétním případě prokázat, že pozice zaměstnance, ve vztahu k němuž zaměstnavatel uplatňuje žádost o příspěvek, je odlišná, musel by se zaměřit typicky na překryv náplně jeho práce sjednané v pracovní smlouvě s obsahem výkonu funkce jednatele, jako tomu bylo v rozsudku NSS ze dne 17.01.2019, č. j. 7 Ads 45/2018 - 27 (srov. shora). Pokud však správní orgán „pouze opakuje, že jednatel je ten, kdo jménem společnosti s ručením omezením zadává úkoly, a zaměstnanec je ten, kdo je vykonává, a proto jednatel žalobkyně nemohl být současně i jejím zaměstnancem, **pak pouze jinými slovy opakuje názor, který byl v reakci na náleze Ústavního soudu vyvrácen oběma citovanými judikáty desátého senátu NSS** [pozn. autora: zde myšleny již shora uvedené rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 17.01.2019, č.j. 10 Ads 284/2017 - 42, a č.j. 10 Ads 321/2018-38, ze dne 17.1.2019].“[22]

## Závěr

Jak je zřejmé nejen ze shora uvedeného, ale i ze samotné právní úpravy relevantních ustanovení zákona o zaměstnanosti (především § 78 a 78a Zákona), jedná se o úpravu poměrně složitou, skýtající pro neznalé řadu komplikací, ať už se jedná o podávání žádosti o Příspěvek (z hlediska obsahových náležitostí), anebo o posouzení nároku na něj. V tomto ohledu lze jistě uvítat, že internetové stránky MPSV poskytují řadu užitečných odkazů a návodu, a to přehlednou formou. Ani tyto však nedokážou odstranit některé nejasnosti či výkladové obtíže v souvislosti se žádostí o Příspěvek, což v mnoha případech musela učinit až judikatura. Lze proto pouze kvitovat, že současná rozhodovací praxe (zejména) Nejvyššího správního soudu tíhne spíše k rozšiřování případů, kdy zaměstnavateli skutečně vzniká nárok na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (v tomto ohledu měly významný dopad zejména poslední 2 zmíněné rozsudky NSS, popsané shora), jelikož plně souhlasím s tím, že i prostřednictvím tohoto nástroje (jakkoliv pro Příspěvek platí, že není opatřením aktivní politiky zaměstnanosti) skutečně v praxi dochází k nezanedbatelné podpoře zaměstnávání OZP.



**Luděk Tichý,**  
právní asistent

Dlouhá 705/16,  
110 00 Praha 1

Tel.: +420 221 779 970  
e-mail: [info@ak-sv.cz](mailto:info@ak-sv.cz)

---

[1] Srov. např. usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 31.05.2011, č.j. 6 Ads 109/2009 - 72.

[2] Srov. Koldinská, K., Tröster, P. a kol. Právo sociálního zabezpečení. 7., podstatně přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2018, s. 241 - 242.

[3] Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 09.04.2020, č.j. 5 Ads 364/2019 - 29, či dále též rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 6 Ads 115/2016-29, ze dne 28. 06. 2017.

[4] Stádník, J., Keiler, P.: Novinky v zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Práce a mzda, roč. 2018, č. 1, s. 38 a násl.

[5] Shodně mohou tito zaměstnavatelé poskytovat tzv. náhradní plnění, tedy dodávat výrobky nebo služby nebo realizovat zakázky ve smyslu ust. § 81 odst. 2 písm. b) Zákona pro zaměstnavatele, kteří jsou povinni plnit tzv. povinný podíl zaměstnávání zaměstnanců se zdravotním postižením.

[6] Tiskopis formuláře žádosti zaměstnavatele o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce k dispozici >>> [zde](#). [cit. 2020-07-21].

[7] V souladu s ust. § 78a odst. 1 in fine Zákona se jedná o krajskou pobočku Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

[8] Srov. též rozsudek Krajského soudu v Ostravě ze dne 25. 10. 2017, č.j. 22 Af 86/2015-43.

[9] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2017, č.j. 7 Ads 285/2016-35.

[10] Citované ustanovení bylo s účinností od 1.1.2018 zrušeno novelou č. [444/2017](#) Sb.

[11] Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 9. 2017, č.j. 9 Ad 5/2015-39.

[12] Rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25.01.2018, č.j. 9 Ads 119/2017 - 35.

[13] Srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 13. 9. 2017, č.j. 9 Ad 5/2015-39.

[14] K uvedené otázce srov. zejména rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17.01.2019, č.j. 10 Ads 284/2017 - 42, rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17.1.2019, č.j. 10 Ads 321/2018-38, či rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 03.06.2020, č.j. 9 Ads 85/2020-29.

[15] Srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu České republiky ze dne 19.1.2017, sp. zn. 21 Cdo 3613/2015.

[16] Srov. bod č. 45 nálezu Ústavního soudu ze dne 13.9.2016, sp. zn. I. ÚS 190/15: „Vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou tak vždy podřízeny režimu zákoníku práce (či zvláštního zákona). To ale na druhou stranu neznámá, že by na základě vůle stran nemohly být režimu zákoníku práce podřízeny i jiné právní vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde. (...)“

[17] Srov. rozsudek Velkého senátu Nejvyššího soudu ze dne 11.4.2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, bod č. 35.

[18] Např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14.01.2016, č.j. 4 Ads 246/2015-37.

[19] Výslovně bylo dovozeno, že rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 4 Ads 246/2015-37, byl vydán v době před vydáním nálezu Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 669/17, který takové paušalizující výklad judikatury Nejvyššího soudu jasně odmítl [srov. bod č. 28 odůvodnění rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17.01.2019, č.j. 10 Ads 284/2017 - 42].

[20] Srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015 - 37, ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015 - 27, či ze dne 26. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015 - 20.

[21] Společné též s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 17.1.2019, č.j. 10 Ads 321/2018-38.

[22] Srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 03.06.2020, č.j. 9 Ads 85/2020-29.

© EPRAVO.CZ - Sběrka zákonů, judikatura, právo | [www.epravo.cz](http://www.epravo.cz)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikатурní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)

- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)