



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Naděždy Řehákové a soudců Mgr. Martina Kříže a JUDr. Ludmily Sandnerové v právní věci
žalobce: J. N. s místem podnikání [redacted], IČ: [redacted], zastoupen JUDr. Karlem Vítkem, advokátem se sídlem Dobrovského 25, Olomouc, proti
žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o žalobě na přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 26.7.2006, č.j.: 2005/56255-442,

t a k t o :

- I. **Žaloba se 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

Žalobce se podanou žalobou domáhal přezkoumání rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 26.7.2006, č.j.: 2005/56255-442, kterým bylo k jeho odvolání změněno rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci ze dne 5.9.2005, č.j. OLA-45/2005-pz, jímž byla žalobci uložena pokuta ve výši 30.000,- Kč za přestupek dle ust. § 139 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti). Rozhodnutí správního orgánu 1. stupně bylo změněno tak, že žalobci byla uložena pokuta podle ust. § 140 odst. 3 písm. a) ve spojení s ust. § 141 odst. 7 citovaného zákona za správní delikt dle ust. § 140 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, kterého se žalobce dopustil tím, že dne 24.5.2005 ve své provozovně v Olomouci při jednání s uchazečkou o zaměstnání paní V. S. tuto nepřijal do zaměstnání na pracovní zařazení obchodního zástupce z důvodu, že nemá vlastní automobil, a tím se dopustil diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání z důvodu majetku a porušil tím ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. V ostatním zůstalo rozhodnutí o uložení pokuty beze změny.

V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný vyšel ze zjištění Úřadu práce v Olomouci, že žalobce jako zaměstnavatel zadal na Úřadu práce volné pracovní místo na pracovní zařazení obchodní zástupce a uvedl jeho základní charakteristiku, tj., že se jedná o sortiment domácích potřeb, je nutné vzdělání SŠ, řidičský průkaz B, dobré komunikační a organizační schopnosti, časová flexibilita, praxe v obchodní činnosti a základní plat 16.000,- Kč měsíčně. Vzhledem k tomu, že žalobce v důsledku zprostředkování Úřadem práce nepřijal uchazečku o zaměstnání paní V. S. z důvodu, že nemá vlastní automobil, zahájil Úřad práce dnem 1.8.2005 správní řízení ve věci uložení pokuty žalobci. Žalobce se nedostavil na nařízené ústní jednání z důvodu zahraniční dovolené a zaslal Úřadu práce sdělení dne 2.8.2005, v němž uvedl, že si není vědom žádné diskriminace, že měl v úmyslu přijmout zaměstnance, který by vykonával práci obchodního zástupce, přičemž pro tuto práci je nezbytné, aby každý obchodní zástupce měl automobil. Uvedl, že z vlastních prostředků automobil poskytnout nemůže a proplácí obchodním zástupcům cestovní náhrady, toto sdělil všem zájemcům. Pokud je na doporučení do zaměstnání uvedeno, že uchazečka nebyla přijata z důvodu, že nevlastní automobil, tak to rozhodně bylo na vlastní žádost. Žalovaný dále vyšel ze svědecké výpovědi pana A. P., který uvedl, že mu byla žalobcem nabídnuta práce na živnostenský list s používáním vlastního vozidla a dále zaměstnání s používáním vlastního vozidla, pokud by nebyla možnost používat firemní vozidlo. Svědek měl zájem pouze o uzavření pracovního poměru, neměl vlastní vozidlo, ale souhlasil s tím, že by používal k obchodní činnosti vozidlo své manželky. Do zaměstnání však nebyl přijat s tím, že nebyl vybrán. Jmenovaná uchazečka o zaměstnání paní V. S. pak jako svědek v řízení před Úřadem práce uvedla, že při přijímání do zaměstnání ji žalobce informoval o tom, že k této činnosti je potřeba automobil, neboť zaměstnanec ihned jezdí po klientech, kteří jsou zprostředkováváni telefonicky. Když mu svědkyně sdělila, že nemá ve vlastnictví vozidlo, ani možnost jeho zapůjčení k dennímu užívání, žalobce jí sdělil, že kdyby se situace změnila, může jej kdykoliv kontaktovat. Při ústním jednání dne 24.8.2005 se žalobce vyjádřil tak, že nemá finanční prostředky k tomu, aby každému zaměstnanci koupil automobil, že praxe je taková, že zaměstnanec používá soukromý automobil po dobu asi 2 měsíců, a pokud je zaměstnavatel se zaměstnancem spokojen, je mu přidělen firemní automobil. Žalobce má šest zaměstnanců, z toho dva obchodní zástupce, kteří používají firemní vozy.

Z provedeného dokazování Úřad práce dovodil, že požadavek žalobce u uchazeče o zaměstnání na pracovní zařazení obchodního zástupce, není požadavkem oprávněným a přiměřeným, i když nepopírá, že je pro výkon tohoto povolání potřebný. Z uvedeného důvodu Úřad práce vydal rozhodnutí o pokutě.

Žalovaný se dále ve svém odůvodnění vypořádával s odvolacími námitkami žalobce. Ten nesouhlasil se závěry Úřadu práce a byl toho názoru, že pro něj jako zaměstnavatele je nezbytné, aby obchodní zástupce vlastnil automobil. Stanovení kritéria vlastnit automobil považoval za logické, rozhodné a srovnatelné např. s požadavkem konkrétního typu vzdělání. Žalobce byl také toho názoru, že odvolací orgán by měl vzít v úvahu, že v konečném důsledku tohoto rozhodnutí nebude v daném případě zaměstnán uchazeč bez automobilu, nýbrž ani ten, který jej vlastní. Odvolaný totiž namítal, že podmínka přidělit zaměstnanci vlastní automobil je pro žalobce v současné době natolik neefektivní, že nebude mít zájem na vytvoření nového pracovního místa.

Žalovaný přezkoumal prvostupňové správní řízení a dospěl k závěru, že žalobci bylo dostatečně prokázáno, že se dopustil diskriminace při přístupu k zaměstnání z důvodu majetku, že se dopustil porušení ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný uvedl, že diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání představuje jakoukoli praxi, která vede ke znevýhodnění určité skupiny fyzických osob uplatňujících právo na zaměstnání před jinou.

Pracovní diskriminace je nezákonná, a pracovní právo a protidiskriminační legislativa vymezují charakteristiky, na základě kterých zaměstnavatelé nesmějí své potencionální zaměstnance diferencovat. K diskriminaci dochází zpravidla tehdy, jsou-li o konkrétní osobě činěny předpoklady. Za diskriminační a nezákonné jednání je považováno nepřijetí fyzické osoby do zaměstnání na základě její rasy, pohlaví, věku, zdravotního znevýhodnění, majetku, a to pokud lze úpravou pracovních podmínek dosáhnout toho, že tato osoba může činnosti spojené s pracovním místem vykonávat. V daném případě byl postup žalobce zcela nesporně obcházením zákona, když tento pro výkon zaměstnání obchodního zástupce kladl požadavek podmínku vlastnit automobil, který není oprávněný. Toto nezákonné jednání přirovnává k případu, kdy zaměstnavatel hledá potencionálního zaměstnance na pracovní zařazení řidiče, a tudíž z pohledu daného zaměstnavatele by tito zaměstnanci zcela logicky a opodstatněně měli vlastnit osobní automobil, případně nákladní automobil apod. Žalovaný rovněž doplnil, že v době, kdy žalobce zadával na Úřadu práce volné pracovní místo obchodního zástupce a uvedl jeho základní charakteristiku, nepovažoval za základní nebo-li podstatné stanovení kritéria vlastnit automobil. Tím, že do charakteristiky předmětného pracovního zařazení toto neuvedl, navíc způsobil, že Úřad práce vyvíjel zcela zbytečně zprostředkovatelskou a administrativní činnost s tím související. Žalovaný uvedl, že k porušení ??? ustanovení zákona došlo již za účinnosti nového zákona o zaměstnanosti účinném po 1.10.2004, který rozlišuje přestupky fyzických osob a správní delikty právnických osob s tím, že na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti právnické osoby. Vyjmenovává také jednotlivé skutkové podstaty, porušení povinností, k nimž přiřazuje hranici výše pokuty. Ve vztahu k porušení, jehož se žalobce dopustil, dosahuje tato hranice částky 1, 000.000,- Kč. S ohledem na všechny zmíněné skutečnosti považuje žalovaný uloženou pokutu za přiměřenou a odpovídající okolnostem, za nichž k porušení došlo. Z uvedených důvodů žalovaný rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku napadeného rozhodnutí.

Proti uvedenému rozhodnutí směřuje podaná žaloba.

Žalobce namítal, že namísto toho, aby mu Úřad práce vyšel vstříc s vytvořením nového pracovního místa obchodního zástupce, byla žalobci uložena pokuta, ačkoli pro výkon zaměstnání obchodního zástupce je podstatné a nezbytné, aby tento vlastnil automobil. Cíl spojený s tímto požadavkem považuje žalobce za oprávněný a zcela přiměřený současné době, kdy automobil vlastní v ČR převážná většina osob. Napadeným rozhodnutím bylo v podstatě žalobci uloženo, aby každému zaměstnanci pořídil automobil, ačkoliv to nebylo v jeho finančních možnostech. Dle názoru žalobce nemůže správní orgán soukromému subjektu - zaměstnavateli ukládat povinnost koupit každému zaměstnanci automobil. Takový postup považuje žalobce za protiústavní, který naopak diskriminuje zaměstnavatele. Stanovení kritéria vlastnit automobil považuje žalobce za logický a rozhodný, srovnatelný s požadavkem konkrétního typu vzdělání.

Žalobce namítal, že žalovaný nevzal v úvahu námitku žalobce, že v konečném důsledku nebude v daném případě zaměstnán uchazeč bez automobilu, nýbrž ani ten, který jej vlastní, neboť podmínka přidělit každému zaměstnanci vlastní automobil je pro žalobce za stávající finanční situace natolik neefektivní, že nebude mít zájem na vytvoření nového pracovního místa. Dle žalobce tedy žalovaný nepostupoval správně, když nejenže nepomohl střednímu podnikateli s výběrem vhodného zaměstnance, čímž nepodpořil stát v jeho ústředním zájmu, nýbrž podnikatele značně poškodil tím, že jej zcela bezdůvodně sankcionoval.

Z uvedených důvodů žalobce požadoval, aby soud napadené rozhodnutí, jakož i rozhodnutí Úřadu práce zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení. Pokud by soud shledal napadené

rozhodnutí za vydané v souladu se zákonem, žalobce navrhl, aby soud ve smyslu ust. § 78 odst. 2 s.ř.s. upustil od uložení sankce, případně tuto sankci snížil.

Ve svém vyjádření k podané žalobě žalovaný zopakoval svoji argumentaci týkající se zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání, která je obsažena v napadeném rozhodnutí, z uvedených důvodů poté navrhl, aby soud podanou žalobu zamítl.

Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb. soudního řádu správního (dále jen s.ř.s.), a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Z podkladů správního řízení vyplývá a mezi účastníky řízení není sporu o tom, že žalobce na doporučenku Úřadu práce v Olomouci nepřijal do zaměstnání uchazečku o zaměstnání paní V. S. na místo obchodního zástupce, když požadoval jako nezbytnost, aby každý obchodní zástupce měl automobil. To vyplývá jak z vyjádření žalobce ze dne 1.8.2005 k zahájení správního řízení, z protokolu o podání svědecké výpovědi pana A. P., z protokolu o podání svědecké výpovědi paní V. S., a dále i z úředního záznamu o jednání se žalobcem ze dne 24.8.2005, kdy žalobce své jednání potvrdil s tím, že nemá finanční prostředky k tomu, aby každému zaměstnanci koupil automobil a za diskriminaci toto nepovažuje.

Spor mezi účastníky řízení vznikl z podnětu podané žaloby pouze v právní otázce, zda se uvedeným a prokázaným skutkovým jednáním žalobce dopustil správního deliktu porušení zákazu diskriminace nebo nezajištění rovného zacházení podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti zakotvených v ust. § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti a zda mu v tomto důsledku byla uložena pokuta v souladu s ust. § 140 odst. 1 písm. a) a odst. 4 ve spojení s § 141 odst. 7 cit.

Při posouzení věci soud vyšel z následující právní úpravy:

Podle § 1 odst. 3 zákoníku práce (zák. č: 65/1965 Sb. ve znění platném do 31.12.2006) zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákoník nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

Podle § 4 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění platném v rozhodné době účastníci právních vztahů podle § 3 odst. 1 písm. a), c) a d) jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání; za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví tento zákon nebo zvláštní právní předpis.

Podle § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění platném v rozhodné době při uplatňování práva na zaměstnání je 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

hnutí, 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 § 13 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění platném v době rozhodování správních orgánů právnická nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce.

Podle § 140 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění platném v rozhodné době právnická osoba se správního deliktu dopustí tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona,

Podle § 141 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ve znění platném v rozhodné době při určení výše pokuty právnické osobě se přihlédne k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Podle odst. 7 téhož ustanovení platí, že na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby 8) nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení zákona o odpovědnosti a postihu právnické osoby.

Právní úprava zákazu diskriminace vychází z obsahu příslušných směrnic Evropského společenství, jejichž zapracováním do textu zákona zajišťovala harmonizaci (sladění) české právní úpravy s komunitární legislativou, což je povinností každého členského státu EU.

Zákaz diskriminace naplňuje zásadu rovného zacházení, které se týká všech pracovněprávních vztahů od jejich vzniku až po skončení včetně jednání předcházejících vznik konkrétního pracovněprávního vztahu (např. obsahu přijímacích pohovorů). Zaměstnavatel nesmí podmiňovat přijetí do zaměstnání, mimo jiná kritéria i majetkovými nároky, které se sice jeví jako potřebné pro výkon určité práce v rámci pracovněprávního vztahu, ale které se ve skutečnosti váží k předmětu podnikatelské činnosti zaměstnavatele a které zaměstnavatel zajišťuje pro účely svého podnikání. Žalobce jako zaměstnavatel vedl jednání s uchazečkou o práci na základě doporučenky Úřadu práce na zařazení na místo obchodního zástupce. Náplň práce obchodního zástupce měla být tedy vykonávána pro firmu žalobce, který tuto činnost zajišťoval vlastními zaměstnanci, nikoliv dodavateli služeb samostatně výdělečně činnými. Činnost obchodního zástupce, na kterou měla být jmenovaná uchazečka přijata, tedy byla předmětem činnosti žalobce v rámci jeho podnikatelské činnosti, kterou provozuje svými zaměstnanci, nikoli předmětem podnikatelské činnosti uchazečky o zaměstnání, u té byla pouze náplní přidělené práce. Z tohoto důvodu to byl žalobce, kdo provoz podniku vykonávaný prostřednictvím zaměstnanců zajišťoval a měl zajišťovat vlastními prostředky. Jeho požadavek na vnesení osobního automobilu do firmy, které je v podstatě zapůjčením osobního automobilu pro firmu zaměstnavatele, je nejen nedůvodným (i když fakticky smluvně možným) požadavkem zaměstnavatele, ale je zejména skutečností, která způsobuje porušení zásady zákazu diskriminace a rovného zacházení se všemi zaměstnanci (uchazeči o práci), pokud jde o jejich pracovní podmínky. Uvedená zásada totiž znamená, že uchazečům o práci, kteří mají vykonávat stejnou práci obchodního zástupce musí příslušet stejné nebo srovnatelné podmínky výkonu práce nejen v její náročnosti a odpovědnosti ale i v jejím materiálním zabezpečení tak, aby nebyli upřednostňováni uchazeči s určitým hmotným vybavením, které nesouvisí s výkonnostním či kvalifikačním vybavením uchazeče o zaměstnání. Na zvýhodnění některých uchazečů o práci oproti jiným z důvodu

vlastnictví majetku (osobního automobilu) nemůže nic změnit ani obhajoba žalobce, že jeho materiální požadavek je vyvážen možností žalobce přijmout uchazečku do práce a tím přispět k výkonu státní politiky zaměstnanosti. Soud si je vědom vstřícnosti žalobce v aktu přijetí určitého uchazeče do zaměstnání, nicméně i takové jednání žalobce nesmí být v rozporu se stanovenými pravidly základního práva na přístup k zaměstnání. I výkon státní politiky zaměstnanosti, který zajišťují Úřady práce v součinnosti se zaměstnavateli musí respektovat pravidla rovného zacházení s uchazeči o zaměstnání a se zaměstnanci ve smyslu práva Evropských společenství, zejména Směrnice Rady 2000/78/ES ze dne 27. 11. 2000, kterou se stanoví obecný rámec pro rovné zacházení v zaměstnání a povolání a dalších Směrnic Rady 76/207/EHS , 2002/73/ES, 75/117/EHS, 2000/43/ES, týkajících se dalších kritérií rovného zacházení. Rovné zacházení a zákaz diskriminace nelze stavět do protikladu k zásadě smluvní volnosti, která je v soukromém právu (a tedy i v právu pracovním) vůdčí a stěžejní a umožňuje např. smluvní odchýlení v případě nároků jednotlivých zaměstnanců nebo jejich skupin. To znamená, že ani v případě , kdy by si žalobce smluvně , tj. se souhlasem a s vůlí uchazeče o zaměstnání zajistil výkon práce tímto uchazečem za použití jeho vlastního automobilu, by tento souhlas zaměstnance pro žalobce neznamenal vyvinění žalobce z porušení zásady diskriminace a žalobce by byl vystaven sankčnímu postihu. Zcela nerelevantním argumentem žalobce je, že v jeho finančních možnostech nebylo pořídit pro zaměstnance firmy osobní automobily. Je zřejmé, že firma žalobce používá k plnění svých pracovních úkolů obchodní zástupce, k jejichž práci, jak sám žalobce výslovně konstatoval, je nezbytné a rozhodné používat automobil. Jako zcela legitimní se tedy jeví, že hodlá-li žalobce provozovat uvedenou obchodní činnost, byť vlastními zaměstnanci, pak je na něm, aby si prostředky nezbytné a rozhodující pro provozování takové obchodní činnosti zajistil v rámci svého podnikání. Zcela nepravdivé a zkrácené je žalobní tvrzení, že správní orgán napadeným rozhodnutím vlastně žalobci ukládá povinnost koupit každému zaměstnanci automobil. Žádná taková povinnost nebyla žalobci uložena, je zcela na žalobci, zda tak učiní či nikoliv, kolika zaměstnanci a kolika osobními automobily chod svého podniku zajišťuje a jakým způsobem do své činnosti investuje. Materiální základnu podniku však nelze opatřovat způsobem, který znamená zvýhodňování některých uchazečů o práci před ostatními, pokud toto zvýhodňování spočívá v majetkovém vybavení uchazeče a nikoliv v jeho kvalifikačních či jiných pracovních a osobních předpokladech.

Soud si je vědom, že princip zákazu diskriminace z jakéhokoliv hlediska nemůže platit absolutně, když za diskriminaci nemůže být považováno odlišné zacházení, pokud z povahy pracovních činností nebo ze souvislostí vyplývá, že je pro to věcný důvod, který představuje podstatný a rozhodující požadavek, který je pro výkon určité práce nezbytný (např. práce určené svojí povahou pro příslušníka určitého pohlaví – např. v divadelnictví ztvárnění mužské role hercem pro film či divadlo, kvalifikační předpoklady pro výkon práce lékaře apod.) Cíl sledovaný takovou výjimkou však musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za přiměřený požadavek v uvedeném směru však nelze považovat přispění uchazeče o zaměstnání k chodu firmy zapůjčením osobního automobilu s odkazem na to, že jde již o běžné vlastnictví a prostředek dopravy. Přiměřenost požadavku musí být vnímána ve vztahu k osobnímu výkonu práce a k podmínkám, v nichž je práce vykonávána. V dané věci jde o výkon obchodního zastoupení firmy, k jejímuž provozu je srovnatelně , jako u většiny obdobných, ale i jiných podnikatelských subjektů nezbytné zajištění provozu automobilovou dopravou, která je již v dnešním podnikání běžná. V případě potřeb žalobce proto nelze hovořit o zvláštnostech povahy provozu firmy a poměrů a tím ani o věcné odůvodněnosti výjimky ze zákazu diskriminace .

Z uvedených důvodů Městský soud v Praze dospěl k závěru, že pokuta byla žalobci uložena právem, a proto soud podle § 78 odst. 7 s.ř.s. podanou žalobu zamítl.

Soud neshledal ani důvody k moderaci uložené pokuty dle ust. § 78 odst. 2 s.ř.s., neboť shledal, že tato pokuta byla s ohledem na možné rozmezí správní sankce až do výše 1.000.000,-Kč dle § 140 odst. 4 písm. a) uložena v rámci stanovené sazby v nízké výši, která odpovídá hodnocení okolností porušení právních předpisů žalovaným. Podle ust. § 78 odst. 2 soud totiž může moderovat výši uložené pokuty m.j. za podmínky, že trest byl uložen ve zjevně nepřiměřené výši. Tuto zjevně nepřiměřenou výši sankce v dané věci nebylo možné z žádných okolností dovodit.

Za splnění podmínek zakotvených v ust. § 51 odst. 1 s.ř.s. soud o věci samé rozhodl bez nařízení jednání (žalobce s projednáním věci bez nařízení jednání výslovně udělil souhlas a žalovaný ve stanovené lhůtě svůj nesouhlas s takovým projednáním věci nevyjádřil).

P o u ě n í: Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost za podmínek uvedených v ust. § 102 a násl. s.ř.s., a to ve lhůtě do dvou týdnů po doručení tohoto rozsudku. Kasační stížnost se podává u Městského soudu v Praze, rozhodovat o ní přísluší Nejvyššímu správnímu soudu.

V Praze dne 27. července 2007

JUDr. Naděžda Řeháková v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Vodehnalová

