



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Ladislava Hejtmánka a soudkyně JUDr. Naděždy Treschlové a JUDr. Hany Kadaňové ve věci žalobkyně: **Adaptech, s.r.o.**, se sídlem Smetáčkova 1484/2, Praha 5, IČ: 271 96 662, zastoupen JUDr. Jaroslavem Srbem, advokátem, se sídlem Korunní 1302/88, Praha 2, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 4. 2019, č.j. MPSV-2019/36592-421/1,

takto:

I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 3. 4. 2019, č.j. MPSV-2019/36592-421/1, **se ruší** a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 11.228 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobkyně JUDr. Jaroslava Srba, advokáta.

Odůvodnění:

- [1] Žalobkyně se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhala přezkoumání a zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 4. 2019, č.j. MPSV-2019/36592-421/1 (dále též „napadené rozhodnutí“), kterým bylo zamítnuto odvolání žalobkyně a potvrzen výrok II. rozhodnutí Úřadu práce – Krajské pobočky pro hl. m. Prahu ze dne 11. 12. 2015, č.j. ABA-T-838/2/2015 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), kterým žalobkyni nebyl poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením podle ustanovení § 78 odst. 3 a 8 písm. b) a e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), za 2. čtvrtletí roku 2015 v celkové výši 30.000 Kč.
- [2] Žalobkyně v podané žalobě uvedla, že je společností s ručeným omezeným, jejímž jediným jednatelem a současně jediným společníkem byl v rozhodné době pan [REDACTED].

Dne 20. 12. 2012 s ním žalobkyně uzavřela pracovní smlouvu, kterou za zaměstnavatele uzavřela jeho zaměstnankyně paní [REDAKCE], a to na základě zmocnění ze dne 2. 1. 2012. Druhem vykonávané práce podle pracovní smlouvy byl tzv. „betatester“; podrobný popis náplně práce stanovil dokument Pracovní náplň ze dne 20. 12. 2012. Žalobkyně uvedla, že náplň práce dle pracovní smlouvy je naprosto odlišná od působnosti pana [REDAKCE] jako statutárního orgánu žalobkyně. Na tomto základě požádala o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, čemuž však nebylo vyhověno.

- [3] Žalobkyně dále v žalobě uvedla, že žalovaný v napadeném rozhodnutí s odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č.j. 10 Ads 284/2017-42 (pozn. soudu: o něm bude podrobněji referováno dále) dal za pravdu žalobkyni, že střet zájmů zaměstnavatele a zaměstnance nenastupuje automaticky, nicméně i tak prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Žalovaný svůj výrok založil nově na argumentaci, že vztah mezi žalobkyní jako zaměstnavatelem a panem [REDAKCE] jako zaměstnancem, vzniklý na základě pracovní smlouvy, není vztahem pracovněprávním, neboť nesplňuje znaky závislé práce dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“).
- [4] Žalobkyně předně zpochybnila odkaz žalovaného na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp.zn. 21 Cdo 3613/2015-430, z něhož žalovaný citoval ohledně znaků závislé práce, s tím, že tento není pro souzenou právní věc případný, neboť nedokládá důvodnost a správnost napadeného rozhodnutí, ba právě naopak argumentaci vyvrací. Nejvyšší soud totiž řešil právní věc, v níž byl předseda představenstva jmenován do funkce generálního ředitele společnosti a náplní příslušné pracovní (manažerské) smlouvy byla činnost, kterou již v dané společnosti konal jako člen jejího statutárního orgánu. Taková smlouva byla proto neplatná. Ve stávající věci o případ takového souběhu dle žalobkyně nejde. Nejvyšší soud dále v rozsudku zdůraznil, že pokud by šlo o jinou činnost (práci) pro společnost, jejíž náplní by nebyl výkon působnosti statutárního orgánu, právní předpisy ani povaha obchodní společnosti nebrání tomu, aby fyzické osoby takovou činnost vykonávaly v pracovním poměru. Rovněž pak žalobkyně upozornila na to, že pasáž citovaná v napadeném rozhodnutí, byla součástí širší argumentace, kterou Nejvyšší soud oponoval argumentací Ústavního soudu v nález ze dne 13. 9. 2016, sp.zn. I.ÚS 190/15. Ústavní soud totiž vyložil, že vztahy, jejichž předmětem je výkon závislé práce, jsou sice vždy podřízeny režimu zákoníku práce, což však na druhou stranu neznamená, že by na základě vůle stran nemohly být tomuto režimu podřízeny i jiné vztahy, v nichž o výkon závislé práce nejde (dle Ústavního soudu je třeba respektovat zásadu *pacta sunt servanda*). Dále pak žalobkyně upozornila na to, že tento rozsudek Nejvyššího soudu byl zrušen nálezem Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp.zn. III.ÚS 669/17, přičemž Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku sp.zn. 10 Ads 284/2017 právě na tento nálezn odkazoval. Žalobkyně proto plně odkázala právě na argumentaci Ústavního soudu v posledním odkazovaném nález. Proto žalobkyně namítala, že napadené rozhodnutí je nesprávné a je v rozporu s judikaturou soudu Ústavního i Nejvyššího soudu správního.
- [5] Dále žalobkyně poukázala na to, že jako obchodní korporace je mezi dvěma kameny legislativního a exekutivního soukolí, kdy na jedné straně v nyní projednávané věci správní orgány argumentují neplatností sjednané pracovní smlouvy (a v důsledku toho nepřiznávají část příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením) a na druhé straně je obchodní korporace a daná fyzická osoba vystavena institutu nelegální práce a rizikům spáchání přestupů s příslušnými sankcemi (ustanovení § 139 a 140 zákona o zaměstnanosti).
- [6] Žalobkyně dále s ohledem na datum uzavření pracovní smlouvy a tehdy platnou úpravu neplatnosti v pracovněprávních vztazích namítala, že by se mohlo jednat pouze o relativní neplatnost pracovní smlouvy, nikoliv o neplatnost absolutní. Správní orgán a ani nikdo jiný nemůže k relativní neplatnosti přihlížet z úřední povinnosti, i kdyby byla nepochybná; naopak musí vycházet z toho, že jde o platný právní úkon. V daném případě se totiž nikdo z jejích účastníků relativní neplatnosti pracovní smlouvy nedovolal. Proto nelze dle žalobkyně připustit

argumentaci úřadu práce, že „pro účely zákona o zaměstnanosti nepovažuje pracovní smlouvu za platnou.“ V této souvislosti také žalobkyně připomněla, že po 1. 1. 2014 celá nová právní úprava soukromého práva preferuje platnost právních úkonů před jejich neplatností. Závěrem uvedla, že neexistuje žádný právní ani jiný důvod, proč by pracovní smlouva měla být v rozporu s dobrými mravy či by měla obcházet zákon.

- [7] Z uvedených důvodů navrhovala, aby soud zrušil jednak žalobou napadené rozhodnutí, a jednak i prvostupňové rozhodnutí ve výroku II.
- [8] Žalovaný v písemném vyjádření k podané žalobě navrhoval její zamítnutí a setrval na svém názoru, že žalobkyně nesplňuje zákonné podmínky pro přiznání části příspěvku za 2. čtvrtletí roku 2015. Uvedl, že ze spisu vyplývá, že v rozhodném období byl jediným jednatelem žalobkyně pan [REDAKCE], tj. byl jedinou osobou oprávněnou jednat za žalobkyni v pracovněprávních vztazích. Tento tak vystupoval jako nadřízený vůči zaměstnanci [REDAKCE], tedy sám vůči sobě byl nadřízeným i podřízeným. Dle žalovaného je tak nesporné, že jeden ze základních znaků pracovněprávního vztahu nemohl být naplněn, neboť reálně byla role zaměstnavatele i zaměstnance spojena v jedné osobě.
- [9] Dále žalovaný uvedl, že napadené rozhodnutí je postaveno na odlišné právní úvaze než jeho předchozí rozhodnutí, které bylo zrušeno Nejvyšším správním soudem. Ten se však ve svém rozsudku zabýval pouze otázkou platnosti předmětné pracovní smlouvy, přičemž se vůbec nezabýval otázkou, zda se vůbec jedná o pracovněprávní vztah. Žalovaný zdůraznil, že ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce je kogentním ustanovením, od kterého se nelze odchýlit, a proto pokud nemá právní vztah znaky závislé práce, tak nemůže být pokládán za vztah pracovněprávní.
- [10] Žalovaný dále uznal, že pochybil, když v odůvodnění napadeného rozhodnutí užil na podporu své argumentace rozsudek Nejvyššího soudu, který byl následně zrušen Ústavním soudem. Na správnost samotné úvahy to však nemá dle žalovaného vliv. Navíc ke zrušení tohoto rozsudku nedošlo z toho důvodu, že by Ústavní soud shledal žalovaným citovanou pasáž nesprávnou, ale z důvodu, že nesprávný byl závěr ohledně neplatnosti dané smlouvy. I Ústavní soud totiž v rámci své judikatury jednoznačně shledal, že absence znaku podřízenosti a nadřízenosti vede ke skutečnosti, že danou činnost nelze pokládat za závislou práci. Příspěvek dle ustanovení § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti lze poskytnout pouze na osoby se zdravotním postižením, které žadatel zaměstnává, tj. které jsou v pracovněprávním vztahu, jinými slovy, jež vykonávají závislou práci. V tomto směru pak žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. Cdo 4831/2017.
- [11] Závěrem žalovaný uvedl, že Nejvyšší správní soud shledal v rozsudku ze dne 14. 1. 2016, č.j. 4 Ads 246/2015-37, že pro posouzení nároku na příspěvek je rozhodné, zdali právní vztah, na základě kterého je o příspěvek žádáno, skutečně naplňuje znaky pracovněprávního vztahu, tedy zda jsou naplněny i materiální znaky pracovněprávního vztahu, a zda ze strany žadatele nedochází ke zneužití práva. K tomu uvedl, že v daném případě není žalovaným nahlíženo na pracovní smlouvu žalobkyně a pana [REDAKCE] jako na neplatnou. Uvedl, že se domnívá, že ke zneužití práva dochází i v dané věci, neboť ačkoli žalobkyně formálně uzavřela pracovní smlouvu, na základě které žádá o příspěvek, k faktickému zaměstnání pana [REDAKCE] v rozhodném období s ohledem na absenci znaků závislé práce nedochází.
- [12] K námitce, že je žalobkyně vystavena institutu nelegální práce pak žalovaný dodal, že právní předpisy umožňují jednatelům společností s ručeným omezením vykonávat pro společnost práci mimo pracovněprávní vztah; v tomto směru jsou tedy obavy žalobkyně liché.
- [13] Z obsahu spisového materiálu předloženého žalovaným správním orgánem vyplynuly následující, pro rozhodnutí ve věci samé, podstatné skutečnosti:

- [14] Dne 30. 7. 2015 žalobkyně požádala o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě dle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti za 2. čtvrtletí roku 2015. Dne 2. 1. 2012 udělil [REDAKCE] jako jednatel žalobkyně plnou moc paní [REDAKCE], zaměstnané ve společnosti jako účetní k tomu, aby ho zastupovala ve věci uzavírání pracovních smluv mezi žalobkyní a jejími zaměstnanci s tím, že plná moc byla udělena na dobu trvání pracovního poměru na pozici účetní mezi žalobkyní a paní [REDAKCE]. Dne 20. 12. 2012 uzavřela žalobkyně s panem [REDAKCE] pracovní smlouvu s tím, že zaměstnanec bude vykonávat práci jako „betatester“. Podrobný rozpis prací stanovil zaměstnavatel v dokumentu v pracovní náplni, který v písemné podobě měl doručit zaměstnanci s platností od vzniku pracovního poměru. Tato smlouva byla za zaměstnavatele podepsaná p. [REDAKCE].
- [15] Rozhodnutím ze dne 11. 12. 2015, č.j. ABA-T-838/2/2015, Úřad práce – Krajská pobočka pro hl. m. Prahu rozhodl tak, že:
- ve výroku I. dle ustanovení § 78 odst. 1, 2, 3, 4, 5 a 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti poskytl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 2. čtvrtletí roku 2015
 - a) ve výši 406.314,25 Kč podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona,
 - b) ve výši 102.000 Kč podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona, celkem ve výši 508.315 Kč;
 - ve výroku II. dle ustanovení § 78 odst. 3 a 8 písm. b) a e) zákona neposkytl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením za 2. čtvrtletí roku 2015
 - a) ve výši 24.000 Kč podle ustanovení § 78 odst. 2 zákona,
 - b) ve výši 6.000 Kč podle ustanovení § 78 odst. 3 zákona, celkem ve výši 30.000 Kč.
- [16] Důvodem pro neposkytnutí příspěvku byl střet zájmů, resp. že bylo prokázáno, že pracovněprávní vztah pana [REDAKCE] nesplňuje podmínku uvedenou v ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, neboť právní jednání směřující ke vzniku pracovního poměru učinila jménem zaměstnavatele prostřednictvím zmocněnce na základě plné moci, stejná fyzická osoba, která je druhým účastníkem právního vztahu jako zaměstnanec.
- [17] Proti tomuto rozhodnutí podala žalobkyně dne 2. 1. 2016 odvolání, které bylo rozhodnutím žalovaného ze dne 3. 5. 2016, č.j. MPSV-2016/9360-421/1, zamítnuto a prvostupňové rozhodnutí bylo potvrzeno.
- [18] Toto rozhodnutí napadla žalobkyně správní žalobou, kterou Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 24. 8. 2017, č.j. 11Ad 11/2016-47, jako nedůvodnou zamítl. Ke kasační stížnosti žalobkyně byly jak rozsudek Městského soudu v Praze, tak rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 5. 2016, rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č.j. 10 Ads 284/2017-42 zrušeny a věc byla vrácena odvolacímu orgánu k dalšímu řízení.
- [19] Žalobou napadeným rozhodnutím ze dne 3. 4. 2019, č.j. MPSV-2019/36592-421/1, bylo odvolání žalobkyně opětovně zamítnuto a výrok II. prvostupňového rozhodnutí byl potvrzen.
- [20] V odůvodnění tohoto rozhodnutí žalovaný dospěl žalovaný k závěru, že pan [REDAKCE], na něhož byl daný příspěvek požadován, nebyl v rozhodném období v pracovněprávním vztahu k žalobkyni. Nicméně úvaha Úřadu práce, která k tomu vedla, byla dle žalovaného nepřesná. Jelikož Úřad práce zjevně nezkoumal konkrétní okolnosti uzavření pracovní smlouvy, tak žalovaný souhlasil s námitkami žalobkyně, že nelze bez dalšího mít za to, že v případě uzavření dané pracovní smlouvy jednal pan [REDAKCE] ve střetu zájmů se žalobkyní. Z toho důvodu nelze dle žalovaného konstatovat neplatnost dané pracovní smlouvy. Proto označil žalovaný námitky do případného posouzení, zdali se jedná o absolutní či relativní neplatnost pracovní smlouvy i otázku zastupování žalobkyně, pro právní posouzení věci irelevantní.

- [21] Dále žalovaný v odůvodnění uvedl, že z ustanovení § 1 písm. a) zákoníku práce je zřejmé, že pouze vztahy regulující závislou práci, jsou dle zákoníku práce vztahy pracovněprávní. Závislá práce pak musí naplňovat znaky závislé práce, jak jsou definovány v ustanovení § 2 odst. 1 zákoníku práce, které je kogentním ustanovením. Žalovaný dále uvedl, že i v případě, že by [redacted] nebyl ve střetu zájmů se žalobkyní při uzavírání pracovní smlouvy, není možné mu předmětnou část příspěvku poskytnout, neboť právní vztah vzniklý na základě uzavřené pracovní smlouvy nelze pokládat za vztah pracovněprávní, a to proto, že tento vztah postrádá znaky závislé práce. [redacted] byl totiž v rozhodném období jediným statutárním orgánem žalobkyně, tj. byl jedinou osobou oprávněnou jednat za žalobkyni v pracovněprávních vztazích. Byl tedy jedinou osobou, která zajišťovala plnění práv a povinností zaměstnavatele v pracovněprávních vztazích vůči zaměstnancům žalobkyně, tj. mimo jiné byl povinen přidělovat práci zaměstnancům žalobkyně a ukládat jim pokyny. [redacted] však vystupoval za zaměstnavatele jako nadřízený vůči zaměstnanci panu [redacted], tedy sám vůči sobě byl nadřízeným i podřízeným. Žalovaný v této souvislosti odkázal na rozsudek ze dne 19. 1. 2017, sp.zn. 21 Cdo 3613/2015.
- [22] Vzhledem k tomu, že právní vztah vzniklý na základě pracovní smlouvy ze dne 20. 12. 2012 nemohl být v rozhodném období vztahem pracovněprávním s ohledem na absenci znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, nebyl ani pan [redacted] zaměstnancem žalobkyně, a proto na něj nelze poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Naopak v rozporu s právními předpisy by dle žalovaného bylo, kdyby předmětný příspěvek byl poskytnut.
- [23] Podle ustanovení § 51 odst. 1 s. ř. s. může soud rozhodnout o věci samé bez jednání, jestliže to účastníci shodně navrhnou nebo s tím souhlasí. Má se za to, že souhlas je udělen také tehdy, nevyjádří-li účastník do dvou týdnů od doručení výzvy předsedy senátu svůj nesouhlas s takovým projednáním věci; o tom musí být ve výzvě poučen.
- [24] Účastníci řízení se ve stanovené lhůtě nevyjádřili. Soud tedy postupoval podle ustanovení § 51 odst. 1 s. ř. s. a rozhodl o věci samé bez jednání.
- [25] Městský soud v Praze na základě žaloby, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 s. ř. s.), přezkoumal napadená rozhodnutí, včetně řízení, která jejich vydání předcházela. Při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.) a dospěl k závěru, že žaloba byla podána důvodně.
- [26] Podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti, v rozhodném znění: „Zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.“
- [27] Podle odst. 2 tohoto ustanovení: „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 osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč, jde-li o osobu se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše 5 000 Kč, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši
a) poskytnuté naturální mzdy,

b) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle občanského zákoníku, s výjimkou srážek provedených k ubrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,

c) srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo

d) náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.“

[28] Podle odst. 3 téhož ustanovení: „Zaměstnavatel může v žádosti o příspěvek uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením podle § 67 odst. 2 písm. a) nebo b), a nejvýše o 1 000 Kč měsíčně, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou. Zvýšení příspěvku podle věty první nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele nebo na zaměstnance agentury práce, který je osobou se zdravotním postižením a je dočasně přidělen k výkonu práce k uživateli.“

[29] Podle odst. 8 téhož ustanovení: „Krajská pobočka Úřadu práce vydá rozhodnutí o

a) poskytnutí příspěvku, pokud zaměstnavatel splňuje podmínky pro poskytnutí příspěvku uvedené v odstavcích 1 a 4,

b) neposkytnutí příspěvku, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v písmenu a), (...)

e) neposkytnutí zvýšení příspěvku podle odstavce 3 nebo jeho části v případě, že další náklady nebudou prokazatelně souviset se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, (...).“

[30] Podle ustanovení § 2 zákoníku práce: „(1) Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.

(2) Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“

[31] V souzené věci je spor veden o tom, zda žalobkyně může jako důvodné vykazovat mzdové náklady jako „skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy“ (ustanovení § 78 odst. 2 zákona o zaměstnanosti) za situace, kdy se jedná o mzdu (plat) jednatele obchodní korporace, která je sama zaměstnavatelem. Žalovaný dospěl k závěru, že k tomu v žádném případě u žádných vynaložených prostředků dojít nemůže, neboť vztah založený pracovní smlouvou postrádá znak nadřízenosti a podřízenosti, takže se o mzdové náklady jednat nemůže. Tak široký obecný závěr soud nepovažuje za odpovídající právní úpravě, a pokud žalovaný neposoudil další aspekty pracovněprávního vztahu uvedené dále, jedná se o neúplné zjištění a neúplný důvod pro vydání příslušného správního rozhodnutí.

[32] Městský soud předně konstatuje, že v nyní projednávané věci již v minulosti rozhodoval, a to ve věci pod sp.zn 11 Ad 11/2016. Rozsudkem ze dne 24. 8. 2017, č.j. 11Ad 11/2016-47, zdejší soud zamítl podanou žalobu jako nedůvodnou. Následně ale Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 17. 1. 2019, č.j. 10 Ads 284/2017-42, vyhověl kasační stížnosti žalobkyně, zrušil rozsudek městského soudu a současně sám žalobě vyhověl (zrušil předchozí rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 5. 2016, č.j. MPSV-2016/9360-421/1).

[33] Nejvyšší správní soud v rozsudku č.j. 10 Ads 284/2017-42 shrnul dosavadní soudní judikaturu s tím, že vycházel zejména z nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp.zn. III.ÚS 669/17 (pozn. soudu: kterým byl zrušen rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 1. 2017, sp.zn. 21 Cdo 3613/2015-43, jenž použil žalovaný v napadeném rozhodnutí na podporu své argumentace). Přestože jádrem sporu byla především otázka souběhu funkcí předsedy představenstva a generálního ředitele obchodní společnosti, Ústavní soud se vyjádřil také k otázce platnosti pracovní smlouvy uzavřené členem statutárního orgánu na straně zaměstnavatele i zaměstnance. Podle jeho názoru: „Nejvyšší soud popírá svou vlastní rozhodovací praxi, na niž ve svém rozhodnutí sám odkazuje a dle které okolnost, že fyzická osoba je jmenována statutárním orgánem (členem statutárního orgánu)

obchodní korporace, sama o sobě nebrání tomu, aby s ní byla uzavřena pracovní smlouva nebo jiná smlouva (dohoda) podle pracovněprávních předpisů (pro výkon jiné práce), přičemž v každém jednotlivém případě je třeba zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi společností (korporací) jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé. K takovému střetu dle Nejvyššího soudu v nyní souzené věci došlo, neboť "rozdílnost zájmů zaměstnavatele a zaměstnance je dána už tím, že - objektivně vzato, za běžných okolností - chtějí sjednat smlouvu pro sebe co nejvýhodnější (druh práce, místo výkonu práce, pracovní dobu, odměnu za práci apod.)" [...] Ústavní soud má přitom za to, že pokud by přistoupil na právě uvedenou argumentaci dovolacího soudu, pak 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. To proto, že i v případě, že člen statutárního orgánu uzavře s obchodní korporací pracovní smlouvu, jejímž předmětem bude výkon jakékoli činnosti odlišné od činnosti příslušející statutárnímu orgánu, bude nepochybné, že člen statutárního orgánu si pro sebe bude chtít v pracovní smlouvě vyjednat co nejvýhodnější podmínky, a to na úkor obchodní korporace; dojde tedy ke střetu zájmů." (srov. bod 34 nálezu).

- [34] Nejvyšší správní soud proto konstatoval, že „z nálezu III. ÚS 669/17 tedy 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 musí dle Ústavního soudu vždy zvážit, zda lze střet zájmů dovést z konkrétních okolností, za nichž k uzavření pracovní smlouvy došlo, jaká činnost má být statutárním orgánem či jeho členem pro společnost vykonávána, apod.“ Dále poznamenal, že v dřívějších rozhodnutích (před vydáním citovaného nálezu Ústavního soudu) dospěl k odlišnému závěru – srov. rozsudky 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. Závěry této judikatury, tj. že automaticky jsou neplatné všechny pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem), však byly dle Nejvyššího správního soudu překonány, protože citovaný nálezh Ústavního soudu tento výklad jasně odmítl. Nejvyšší správní soud proto v bodu [30] rozsudku konstatoval, že „k neplatnosti pro střet zájmů podle § 22 odst. 2 občanského zákoníku č. 40/1964 Sb. nelze přistupovat paušálně. Nadto neplatnost smlouvy má být výjimkou, nikoli zásadou. Proto je třeba dát přednost takovému výkladu, který nezakládá neplatnost smlouvy, před výkladem, který neplatnost zakládá [srov. pro oblast pracovněprávní nálezh ze dne 13. 9. 2016, sp. zn. I. ÚS 190/15 (N 171/82 SbNU 657), bod 29, nebo obecně nálezh ze dne 14. 4. 2005, sp. zn. I. ÚS 625/03 (N 84/37 SbNU 157)].“
- [35] Nejvyšší správní soud se pak v rozsudku zabýval i náplní práce pana [REDAKCE]. K tomu uvedl, že „se nekryje s výkonem funkce jednatele, jde tedy o tzv. „nepravý souběh“. Jedná se o pozici betatester, konkrétně o testování nově vydaných verzí a aktualizací pro specifickou oblast software pro zrakově postižené (...). Podmínky pracovní smlouvy s panem [REDAKCE], včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, jsou zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců stěžovatelky (obdobná ujednání obsahuje pracovní smlouva uzavřená s panem [REDAKCE] ze dne 1. 8. 2013). Stejně tak mzdové náklady vynaložené na pana [REDAKCE] se výrazně neliší od mzdových nákladů na jiné zaměstnance.“
- [36] Soud dále považuje za vhodné upozornit na to, že v minulosti rozhodoval i v další obdobné věci, týkající se stejné žalobkyně i žalovaného, a to ve věci vedené pod sp.zn. 8Ad 11/2016. V této věci, která měla v zásadě totožný skutkový základ, pouze s tím rozdílem, že se týkala nepřiznání příspěvku podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti za 1. čtvrtletí roku 2015, městský soud rozhodl tak, že žalobě vyhověl rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 3. 2016, č.j. 2015/57561-421/1, a rozhodnutí Úřadu práce – krajské pobočky pro hl. m. Prahu ze dne 16. 7. 2015, č.j. ABA-T-518/2015, ve výroku II., zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Senát 8 Ad vycházel při posouzení věci právě z výše citovaného rozsudku Nejvyššího správního soudu č.j. 10 Ads 284/2017-42.
- [37] V řízení vedené pod sp.zn. 8Ad 11/2016 již žalovaný v návaznosti na závěr vyslovené Nejvyšším správním soudem pozměnil svou argumentaci (a to při ústním jednání konaném dne 18. 12. 2019) v tom smyslu, že žádost o příspěvek podle ustanovení § 78 zákona o zaměstnanosti na

zaměstnance pana [REDAKCE] by bylo nutné zamítnout i v případě, že by soud shledal, že v daném případě jeho pracovní smlouva nebyla uzavřena ve střetu zájmů, a není tudíž neplatná, a to z důvodu, že pracovní poměr fakticky nevznikl, jelikož s ohledem na to, že společnost má jediného jednatele, tento vztah nenaplnňuje základní znaky závislé práce, tj. nadřízenost a podřízenost. Žalovaný tak již v tomto soudním řízení přednesl totožné argumenty, které již dříve promítl i do odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí ze dne 3. 4. 2019 a které žalobce nyní podanou žalobou rozporuje.

- [38] Osmý senát se pak k této argumentaci vyjádřil, tak, že závěr žalovaného „by byl zcela jistě a zbytečně tj. formálně diskriminační vůči společnostem, které mají jen jednoho jednatele na rozdíl od společností, které mají jednatele dva. Tento nedostatek je možné zdánlivě zhojit jmenováním dalšího jednatele, aniž by došlo k faktickému naplnění tohoto znaku. Znak podřízenosti a nadřízenosti se neodvíjí od faktického postavení účastníků, jelikož takový znak by nenaplnovaly ani jiné pracovní právní vztahy, ve kterých vystupují na obou stranách např. příbuzní nebo kamarádi. Takový znak se odvíjí právě od postavení stran pracovní smlouvy – tj. zaměstnavatele, kterým je společnost a nikoliv jednatel, a zaměstnance, kterým je fyzická osoba. Soud má tedy za to, že pracovní právní vztah p. [REDAKCE] zcela jistě naplňuje všechny znaky závislé práce, kterou je podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. I v případě, že za společnost vlastněnou jedním společníkem vystupuje tento společník jako jednatel, který je totožný se zaměstnancem lze dovodit znaky závislé práce, tak jak ji definoval Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 35, ve kterém uvedl: Společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. [REDAKCE] je totiž při výkonu prací popsaných v jeho náplni práce na pozici betatester zcela jistě ekonomicky i osobně závislý na žalobkyni jako právnické osobě odlišné od [REDAKCE]. Žalobkyně mu totiž dodává jak materiál, tak úkoly, které má plnit, a výsledky jeho práce, kterou pro ni vykonává osobně a jejím jménem, zpeněžuje na trhu a díky tomu mu platí za tuto práci odměnu.“

- [39] Soud se s výše uvedenými argumenty plně ztotožňuje a neshledal žádný důvod se od nich odchýlit. Zároveň považuje za vhodné odkázat na další judikaturu Nejvyššího správního soudu, týkající se projednávané věci. Právní názor žalovaného, že je vyloučeno, aby fyzická osoba, která je jednočlenným statutárním orgánem právnické osoby, byla zároveň zaměstnancem v pracovněprávním vztahu k této právnické osobě, je totiž v rozporu s dalšími nedávnými rozsudky Nejvyššího správního soudu, a to např. ze dne 19. 11. 2019, č.j. 10 Ads 321/2018-38, ze dne 20. 2. 2020, č.j. 1 Ads 97/2019-50, ze dne 3. 6. 2020, č.j. 9 Ads 85/2020-29, ze dne 30. 9. 2020, č.j. 5 Ads 93/2020-41, ze dne 29. 4. 2021, č.j. 2 Ads 384/2019-34, či ze dne 28. 5. 2021, č.j. 2 Ads 55/2020-31. V odkazovaných věcech byla zaměstnancem osoba vykonávající funkci (jednočlenného) statutárního orgánu a pracovněprávní vztah byl založen smlouvou, kterou za zaměstnavatele i zaměstnance zpravidla táž fyzická osoba i podepsala. Výkon závislé práce by byl ovšem vyloučen za situace, kdy by předmětem smlouvy byly kompetence naplňující obsah funkce statutárního orgánu společnosti, zde tedy ředitele obecně prospěšné společnosti (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 5. 2019, č.j. 7 Ads 45/2018-27).

- [40] Z posledně odkazovaného rozsudku vyplývá, že skutečnost, že výkon určité činnosti smluvní strany podřídí zákoníku práce, ještě automaticky neznamená, že se jedná o výkon závislé práce, a tedy materiálně pracovněprávní vztah. Ve věci vedené pod sp.zn. 7 Ads 45/2018 se Nejvyšší správní soud zabýval mimo jiné otázkou, zda lze činnost jednatele společnosti s ručením omezeným, jejíž výkon upravuje manažerská smlouva uzavřená v režimu zákoníku práce, považovat za výkon závislé práce, resp. pracovněprávní vztah a dospěl k závěru, že nikoliv. Nejvyšší správní soud k tomu však zdůraznil: „Proto nejen postavení smluvní strany jako člena statutárního orgánu potenciálního „zaměstnavatele“, ale rovněž předmět činnosti, kterou by měla tato osoba vykonávat, je podstatný při úvaze, zda je taková smlouva platná, zda ji lze považovat za smlouvu pracovní a zda

lze s poukazem na ni rozhodnout o přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením.“

- [41] V nyní posuzovaném případě se dle soudu ale nejedná o situaci, kdyby se náplň práce vykonávané na základě pracovní smlouvy překrývala s činností vyplývající z postavení jednatele společnosti s ručením omezeným. Náplň práce, kterou má pan [REDACTED] vykonávat na základě posuzované pracovní smlouvy, se nijak nepřekrývá s činností, kterou vykonává (má vykonávat) z pozice jednatele žalobkyně. Jedná se tak o zcela samostatný právní vztah, který – tak jak se jeví na základě dosavadního dokazování – není důvod nehodnotit jako vztah pracovněprávní, a to právě s ohledem na faktickou činnost, kterou pro žalobkyni pan [REDACTED] vykonává.
- [42] Dle přílohy k pracovní smlouvě založené ve správním spise (srov. dokument označený jako „Pracovní náplň“ ze dne 20. 12. 2012) bylo pracovní náplní pana [REDACTED]: 1) testování nově vydaných verzí a aktualizací software pro zrakově postižené (ověření funkčnosti právě uvolněných aktualizací speciálního software; předávání zpráv o zjištěných chybách a nedostatcích výrobci software), 2) srovnávání aktuálně dostupných softwarových řešení pro zrakově postižené (zjišťování výhod a nevýhod dostupných řešení; zaznamenávání kladů a záporů a přehledné uspořádání do srovnávací tabulky); 3) aktivní práce na zlepšování kvality software pro zrakově postižené (předkládání připomínek, návrhů ke zlepšení kvality, funkčnosti a použitelnosti software pro zrakově postižené). Zároveň jsou v tomto dokumentu uvedeny obecné zásady, kterými se má zaměstnanec řídit: 1) plnit příkazy a pokyny zaměstnavatele, 2) pracovat svědomitě, řádně a s náležitou odbornou péčí, 3) plně využívat pracovní dobu a výrobní prostředky svěřené k plnění pracovních úkolů, 4) pracovní úkoly plnit kvalitně, hospodárně a včas, 5) řádně hospodařit se svěřenými prostředky zaměstnavatele a ochraňovat majetek zaměstnavatele před poškozením, ztrátou, zničením a zneužitím, 6) nejednat v rozporu s oprávněnými zájmy zaměstnavatele, 7) dodržovat právní předpisy vztahující se k jím vykonávané práci.
- [43] Dle soudu se pracovní činnosti pana [REDACTED] v pozici zaměstnance nekryla s jeho pracovní náplní ve funkci jednatele společnosti. Dle soudu je pro souzenou věc rozhodující, že pan [REDACTED] neplnil pouze řídicí a kontrolní funkci ve vztahu k zaměstnancům, ale osobně se na výkonu popsané práce podílel, a to různorodými pracemi ve vztahu k software pro zrakově postižené.
- [44] Pokud tedy žalovaný pouze obecně (byť s odkazem na zákoník práce) tvrdil, 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 (byl by sám sobě nadřízeným i podřízeným), pak pouze jinými slovy žalovaný opakoval názor, který byl v reakci na nález Ústavního soudu vyvrácen výše citovanými a odkazovanými judikáty Nejvyššího správního soudu. Jediný jednatel společnosti s ručením omezením je totiž v obdobné situaci vždy v pozici, kdy je jednatelem a zároveň zaměstnancem. Pokud by tedy žalovaný chtěl prokázat, že pozice pana [REDACTED] je odlišná, musel by se zaměřit typicky na překryv náplně jeho práce sjednané v pracovní smlouvě s obsahem výkonu funkce jednatele, jako tomu bylo právě v rozsudku č.j. 7 Ads 45/2018-27, na který soud odkazoval výše.
- [45] Žalovaný v písemném vyjádření rovněž argumentoval institutem „zneužití práva“, a to s odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 1. 2016, č.j. 4 Ads 246/2015-37. Soud k tomuto argumentu nejprve uvádí, že důvodem pro zamítnutí žalobcova odvolání byla skutečnost, že žalovaný dospěl k závěru, že uzavřený pracovněprávní vztah nenaplnuje definiční znak závislé práce, tj. že není vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Důvodem pro zamítnutí odvolání žalobce tak skutečnost, že by žalobce zneužil svého práva, nebyla. Argumentace žalovaného tak nebyla součástí odůvodnění napadeného rozhodnutí, a již jen z toho důvodu k ní nebylo možné nyní přihlížet. Nadto však lze konstatovat, že předmětný rozsudek sp.zn. 4 Ads 246/2015-37, byl Nejvyšším správním soudem v rozsudku sp.zn. 10 Ads 284/2017-42 označen jako překonaný, neboť jeho závěry byly vyvráceny nálezem Ústavního soudu sp.zn. III.ÚS 669/17, a dále, že sice možnou snahu obejít zákon ve zcela obecně rovině

samozřejmě *a priori* vyloučit nelze, nicméně správní orgány musí ve svých rozhodnutích řádně a přesvědčivě takový závěr zdůvodnit. To se však v nyní žalobou napadeném rozhodnutí a ani ve vyjádření k podané žalobě nestalo, neboť tam žalovaný pouze obecně uváděl, že ačkoli žalobkyně formálně uzavřela pracovní smlouvu, na základě které žádá o příspěvek, k faktickému zaměstnání pana [REDAKCE] v rozhodném období s ohledem na absenci znaků závislé práce nedochází. Takový obecný závěr však nemá dle soudu žádnou oporu v provedeném dokazování, když sám žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí přiznal, že Úřad práce zjevně nezkoumal konkrétní okolnosti uzavření pracovní smlouvy.

- [46] K námitce žalobce ohledně posuzování neplatnosti předmětné pracovní smlouvy soud uvádí, že žalovaný v odůvodnění napadeného rozhodnutí uvedl, že nelze konstatovat neplatnost dané pracovní smlouvy, přičemž námitky týkající se případného posouzení, zda se jedná o absolutní či relativní neplatnost (či otázku zastupování žalobkyně), označil za irelevantní. S uvedeným nemůže soud jinak, než se ztotožnit a konstatovat, že otázka platnosti uzavření pracovní smlouvy nyní vůbec nebyla předmětem řízení.
- [47] S ohledem na vývoj judikatury pak soud již nemá za potřebné vypořádat odkazy obou účastníků na další soudní rozhodnutí, neboť právní otázka zde řešená byla pozdější judikaturou konkrétně vyřešena.
- [48] Lze tak uzavřít, že žalobou napadené rozhodnutí nebylo vydáno v souladu se zákonem, a proto jej soud v souladu s ustanovením § 78 odst. 1 s.ř.s. zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. V něm bude žalovaný vázán právním názorem soudu, který ve zrušujícím rozsudku vyjádřil (ustanovení § 78 odst. 5 s.ř.s.).
- [49] V dalším řízení tak bude žalovaný vycházet z toho, že samotná skutečnost, že pracovní smlouva byla uzavřena s jednatelem této jednočlenné společnosti, ještě bez dalšího neznámá, že by naplňovala střet zájmů či že nelze takovou situaci označit za výkon závislé práce z důvodu absence prvku nadřízenosti a podřízenosti, ale posoudí, na jaké činnosti odlišné od činnosti jednatele byly tyto náklady vynaloženy. V tomto případě se jednalo o druh práce podle pracovní smlouvy zjevně odlišné od činnosti jednatele společnosti, proto pokud bude žalovaný trvat na tom, že jde o běžný výkon jednatelské činnosti, musí tento závěr opřít o jiná zjištění, případně vyjít z toho, že se o výkon funkce jednatele nejedná. Soud pouze uvádí, že obchodní korporace může řešit výkon funkce jednatele různými právními způsoby, nejenom pouze uzavřením pracovní smlouvy s jednatelem společnosti (obzvlášť u jednočlenných korporací). Pokud bude žalovaný trvat na svém závěru o případném zneužití práva, tak jej musí učinit součástí odůvodnění svého rozhodnutí a především jej musí odůvodnit s ohledem na konkrétní okolnosti daného případu, jak vyžaduje odkazovaná judikatura Nejvyššího správního soudu.
- [50] Výrok II. o nákladech řízení je odůvodněn ustanovením § 60 odst. 1 s.ř.s. Žalobkyně, která měla ve věci úspěch, má právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložila, proti žalovanému, který ve věci úspěch neměl. Náhrada nákladů řízení představuje v dané věci žalobkyni zaplacený soudní poplatek ve výši 3.000 Kč a dále odměnu zástupce žalobkyně JUDr. Jaroslava Srba, advokáta. Mimosmluvní odměna činí 6.200 Kč za 2 úkony právní služby (převzetí právního zastoupení, podání žaloby) po 3.100 Kč podle ustanovení § 7, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. a), d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, v platném znění. Dále žalobkyni přísluší náhrada hotových výdajů jejího právního zástupce ve výši 600 Kč za 2 úkony právní služby po 300 Kč podle ustanovení § 13 odst. 3 advokátního tarifu. Protože zástupce žalobkyně je plátcem daně z přidané hodnoty, zvyšuje se odměna o částku odpovídající dani, kterou je tento povinen z odměny za zastupování a z náhrad hotových výdajů odvést podle zákona č. 235/2004 Sb., o dani z přidané hodnoty (ustanovení § 57 odst. 2 s.ř.s.), ve výši 21 %. Celková výše nákladů tedy činí 11.228 Kč.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Praze dne 22. prosince 2021

JUDr. Ladislav Hejtmánek v. r.

předseda senátu