



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Karla Šimky a soudců Mgr. Petra Sedláka a JUDr. Míluše Doškové v právní věci žalobce: **MA traiding, s. r. o.**, se sídlem Kubátova 124, Háj u Duchcova, zastoupeného JUDr. Michalem Vejľupkem, advokátem se sídlem Hradiště 97/4, Ústí nad Labem, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 12. 2013, č. j. 4108/1.30/13/14.3, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci, ze dne 27. 8. 2014, č. j. 59 Ad 1/2014 – 44,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost **se zamítá.**
- II.** Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.
- III.** Žalovanému **se** náhrada nákladů řízení **nepřiznává.**

O d ů v o d n ě n í :

Včas podanou kasační stížností se žalobce jako stěžovatel domáhá zrušení shora nadepsaného rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky Liberec, jímž byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 12. 2013, č. j. 4108/1.30/13/14.3, kterým bylo zamítnuto odvolání stěžovatele proti rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj ze dne 13. 9. 2013, č. j. 15806/7.30/13/14.3.-4, a toto rozhodnutí potvrzeno. Rozhodnutím správního orgánu prvního stupně byl stěžovatel shledán vinným jednak ze správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jehož se měl dopustit tím, že v období od 1. 1. 2011 do 6. 11. 2012 nevedl evidenci pracovní doby v souladu s § 96 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce; a jednak ze správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterého se měl dopustit tím, že v období od 1. 1. 2011 do 6. 11. 2012 prováděl zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, aniž k tomu měl povolení podle § 14 odst. 3

písm. b) zákona o zaměstnanosti, za což mu byla podle § 140 odst. 4 zákona o zaměstnanosti uložena pokuta 170 000 Kč a zároveň povinnost nahradit náklady správního řízení ve výši 1000 Kč.

Stěžovatel v žalobě brojil proti nezákonnosti žalobou napadeného rozhodnutí, která měla spočívat v nesprávném posouzení věci. Stěžovatel v žalobě zpochybňoval závěry žalovaného, že se chová jako agentura práce, a uvedl odlišnosti pracovněprávních vztahů mezi ním a jeho zaměstnanci a vztahů mezi agenturami práce a jejími zaměstnanci. Rovněž v žalobě zpochybnil závěry žalovaného ohledně nedostatků při vedení evidence pracovní doby, a to s odkazem na specifika podnikání stěžovatele. V žalobě zároveň uvedl, že uvedené správní delikty, které mu jsou kladeny za vinu, jsou protichůdné a nelze mu je vytýkat zároveň. Podle stěžovatele nebylo v řízení před správními orgány dostatečně prokázáno a odůvodněno, že došlo ke spáchání správních deliktů.

Městský soud dospěl k závěru, že se v případě stěžovatele jednalo o agenturní zaměstnávání, a to s odkazem na § 140 odst. 1 písm. b) a § 14 zákona o zaměstnanosti. Soud se plně ztotožnil s právním posouzením činnosti stěžovatele v souvislosti se zaměstnáváním pěti fyzických osob jako zprostředkováním zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti bez příslušného povolení. Podle krajského soudu stěžovatel zaměstnával fyzické osoby jediné za účelem výkonu jejich práce pro jinou osobu, která jim práci přidělovala a dohlížela na její provedení a naplňovala tak znaky pojmu „uživatel“. Tím naplnil zákonné znaky zprostředkování práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, aniž by měl příslušné povolení ke zprostředkování práce ve smyslu § 14 odst. 3 písm. b) citovaného zákona. Zároveň na tom podle krajského soudu nic nemění ani skutečnost, že pracovní poměry byly uzavírány na dobu neurčitou, a ani skutečnost, že stěžovatel řádně dodržoval zákonné povinnosti zaměstnavatele, neboť rozhodujícím kritériem je účel zaměstnávání fyzických osob, kterým byl výkon práce pro jinou fyzickou či právnickou osobu.

K druhé žalobní námitce krajský soud konstatoval, že spornou je právní otázka výkladu § 309 odst. 1 ve spojení s § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, a tuto otázku vyložil tak, že z § 309 odst. 1 zákoníku práce nelze dovodit, že zaměstnavatel – agentura práce je v důsledku přenosu organizace a kontroly výkonu práce, včetně povinnosti vytvářet příznivé podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na uživatele zároveň zbaven své povinnosti evidovat pracovní dobu ve smyslu § 96 odst. 1 zákoníku práce. Podle krajského soudu není ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce samoučelné, neboť smyslem zakotvené evidenční povinnosti zaměstnavatele je zajistit řádné podklady pro výpočet mzdy, ke sledování čerpání dovolené, práce přesčas, apod.

Stěžovatel v kasační stížnosti uplatňuje důvody podle § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s. ř. s.“

Stěžovatel nejprve zrekapituloval svůj procesní postup ve věci a následně namítl, že během řízení nedošlo k dostatečnému vypořádání se se specifickou oblastí poskytování služeb, které stěžovatel poskytuje. Setrval na svém žalobním tvrzení, že se ve své činnosti nechová jako agentura práce. To dovozoval ze skutečnosti, že své zaměstnance zaměstnává na základě pracovních smluv uzavřených na dobu neurčitou, dále z toho, že za své zaměstnance odvádí řádně předepsané odvody a pojistné, a z toho, že zaměstnanci pracující na lodích nemají horší pracovní ani mzdové podmínky než administrativní personál trvale pracující v ČR. Stěžovatel namítl, že pracovní sílu nepronajímá, ale poskytuje služby v souladu s nařízením Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008 a doprovodných směrnic a smluv upravujících zaměstnávání pracovníků v mezinárodní lodní dopravě. Na rozdíl od agenturního zaměstnávání sám stěžovatel

pokračování

jako zaměstnavatel ukládá pracovní úkoly, řídí a kontroluje práci zaměstnance, dává pokyny k výkonu práce, zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci atd.

V případě druhého deliktu stěžovatel namítl, že evidence pracovní doby byla v sankcionovaném období upravena i v jiných právních předpisech tak, aby odpovídala specifickým podmínkám zaměstnanců v dopravě. Nerespektováním uvedeného porušily podle stěžovatele správní orgány i krajský soud § 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Dále namítl, že zákon nestanoví, v jaké formě má být evidence pracovní doby vedena. Stěžovatel předložil správním orgánům tzv. karty zaměstnanců, které evidují pracovní dobu, turnusová volna nebo nemoci zaměstnanců.

Stěžovatel uvedl, že se nemohl dopustit sankcionovaných deliktů, neboť ani správní orgány, ani soud nezohlednily specifickou oblast jeho podnikání, a navrhl, aby zdejší soud zrušil napadené rozhodnutí městského soudu a aby mu věc vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaný se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

Nejvyšší správní soud nejprve posoudil formální náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost je podána osobou k tomu oprávněnou, je podána včas, jde o rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost přípustná, a stěžovatel je v řízení o kasační stížnosti zastoupen advokátem. Kasační stížnost je tedy přípustná.

Důvodnost kasační stížnosti pak zdejší soud posoudil v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů (§ 109 odst. 3, 4 s. ř. s.). Ve věci přitom rozhodl bez nařízení jednání za podmínek vyplývajících z ustanovení § 109 odst. 2 věty první s. ř. s.

Kasační stížnost není důvodná.

Předně se Nejvyšší správní soud musel zabývat přezkoumatelností napadeného rozsudku krajského soudu, neboť jej stěžovatel napadl i z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Nepřezkoumatelnost je natolik závažnou vadou rozhodnutí soudu, že se jí Nejvyšší správní soud musí zabývat i tehdy, pokud by ji stěžovatel nenamítal, tedy z úřední povinnosti (srov. § 109 odst. 4 s. ř. s.). Má-li rozhodnutí soudu projít testem přezkoumatelnosti, je třeba, aby se ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. jednalo o rozhodnutí srozumitelné, s uvedením dostatku důvodů podporujících výrok rozhodnutí. Nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů je dána mimo jiné tehdy, pokud soud zcela opomenul vypořádat některou z námitek uplatněných v žalobě (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 6. 2007, č. j. 3 As 4/2007 – 58, rozsudek ze dne 18. 10. 2005, č. j. 1 Afs 135/2004 – 73, publ. pod č. 787/2006 Sb. NSS, či rozsudek ze dne 8. 4. 2004, č. j. 4 Azs 27/2004 – 74).

Stěžovatel v kasační stížnosti sice uvedl, že napadá rozsudek krajského soudu i z důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s., nicméně všechny konkrétní důvody vztahuje k nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu, tedy k důvodu podle § 103 odst. 1 písm. b) s. ř. s. Z obsahu kasační stížnosti nezjistil zdejší soud žádný důvod, pro který považoval stěžovatel napadený rozsudek za nepřezkoumatelný. Nejvyšší správní soud se zabýval přezkoumatelností napadeného rozsudku i z úřední povinnosti a ani tak nezjistil důvody, které by odůvodňovaly zrušení napadeného rozsudku pro nepřezkoumatelnost.

Ani jednotlivé konkrétní námítky obsažené v kasační stížnosti neshledal soud důvodným.

Stěžovatel nejprve brojil proti závěru správních orgánů a krajského soudu, že se v případě jeho činnosti jednalo o agenturní zaměstnávání. Důvody stěžovatele lze shrnout do tří bodů.

Zaprvé stěžovatel namítl, že své zaměstnance zaměstnává na dobu neurčitou, hradí za ně veškeré odvody a pojistné a zaměstnanci mají stejné postavení jako jeho zaměstnanci vykonávající práci v ČR. Obdobné skutečnosti namítal stěžovatel již v průběhu správního řízení a správní orgány i krajský soud se s touto argumentací správně vypořádaly.

Agenturní zaměstnávání je definováno zákonem a pro závěr o činnosti zaměstnavatele je podstatné naplnění zákonem definovaných znaků. Agenturní zaměstnávání je spojeno se zprostředkováním zaměstnání, kterým se podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona č. 453/2004 Sb., o zaměstnanosti, mimo jiné rozumí zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení. K takovému zprostředkování jsou oprávněny podle § 14 odst. 3 zákona o zaměstnanosti buď a) krajské pobočky Úřadu práce, nebo b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").

Podstatným znakem zprostředkování zaměstnání agenturou práce tedy není to, zda jsou zaměstnanci agentury práce v pracovním poměru na dobu určitou, nebo neurčitou. Argumentace délkou pracovního poměru proto není věc rozhodná, stejně jako to, že zaměstnavatel plní své zákonné povinnosti v podobě plateb odvodů a pojištění.

Naopak podstatné je posouzení dvou následujících důvodů, které stěžovatel k tomuto bodu uvedl, a to jednak že nepronajímá pracovní sílu, ale poskytuje službu, a jednak že je to stěžovatel, který ukládá zaměstnanci pracovní úkoly, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu pracovní úkoly atd.

Základním rozlišovacím znakem mezi pronájem pracovní síly a poskytnutím služby je komplexnost zajišťovaných činností. V případě poskytování služby se jedná o činnost prováděnou poskytovatelem pod vlastním jménem a na vlastní odpovědnost. Oproti tomu v případě pronájmu pracovní síly nemá pronajímatel pracovní síly (agentura práce) odpovědnost za výsledek práce a své pronajaté zaměstnance při výkonu práce neřídí.

Z obsahu správního spisu soud zjistil, že stěžovatel na základě požadavků objednavatelů, kteří reagovali na jeho nabídky, vysílal své zaměstnance k práci na objednavatelských lodích. Z listin předložených stěžovatelem vyplývá, že jeho pět zaměstnanců v letech 2011 a 2012 pracovalo na celkem osmi lodích, avšak nikdy nepracoval na jedné a téže lodi více než jeden zaměstnanec stěžovatele současně. Zároveň z těchto listin vyplývá (z nabídky ze dne 1. 1. 2012), že stěžovatel nabízel zajištění jednotlivých funkcí na palubě lodí, přičemž cena se odvíjela od konkrétní funkce zastávané jeho zaměstnancem. Cena za poskytnutí zaměstnance byla následně odběrateli fakturována.

Z uvedených listin je zřejmé, že stěžovatel nabízel a také realizoval svými zaměstnanci zajištění konkrétních pracovních pozic na lodích objednavatelů, nikoliv komplexní zajištění provozu lodí objednavatele. Jinými slovy stěžovatel doplňoval svými zaměstnanci již existující posádku lodi objednavatele, a to vždy individuálně jedním zaměstnancem vždy na jiné lodi.

Takto zjištěný skutkový stav plně odůvodňuje závěr, že stěžovatelem nebyla poskytována komplexní služba, ale naopak byla poskytována pracovní síla pro zajištění obsazení individuálního pracovního místa v posádce konkrétní lodi na základě požadavků objednatele. Již tento závěr zřetelně nasvědčuje činnosti stěžovatele ve smyslu zprostředkování zaměstnání.

pokračování

Závěr o zprostředkování zaměstnání zároveň podtrhuje i vyjádření stěžovatele v průběhu kontroly zachycené v protokolu ze dne 9. 11. 2012, č. j. 26782/7.50/12/15.2. -3. Sám stěžovatel uvedl, že „[p]odle toho jak firma potřebuje a podle objednávek majitelů lodí, zařadíme zaměstnance – plavce na příslušnou loď na jeden z těchto druhů prací, skryvající se pod pojem plavec.“, případně „[o]bjednávky probíhají na základě informací, které se šíří v provozu lodní dopravy mezi kapitány lodí, kde a na jakou loď kterou konkrétní profese potřebují.“ Nejvyšší správní soud má z listin a vyjádření stěžovatele, které jsou obsahem správního spisu, za prokázané, že stěžovatel neposkytoval komplexní službu na vlastní odpovědnost za výsledek práce, ale naopak poskytoval jednotlivou pracovní sílu k plnění konkrétních pracovních úkolů v rámci pracovního kolektivu objednatele.

Stěžovatel si zároveň v kasační stížnosti odporuje v případě tvrzení o tom, kdo řídil jeho zaměstnance při práci. V již citovaném vyjádření stěžovatel v rámci kontroly uvedl, že „[p]od pojmem „plavec“ mohou pracovat jako plavčík, lodník, kormidelník, strojník, kapitán. Je to kombinované. Při práci je řídí a přiděluje jim denně aktuální práci kapitán, jak to vychází z provozu lodí. Nástup na směnu a konec směny určuje kapitán lodí. Zaměstnanec od nás ví, že musí pracovat pouze 8 hodin denně a dodržovat bezpečnost práce podle našich předpisů.“ Oproti tomu v kasační stížnosti naopak uvedl, že je to právě stěžovatel, který ukládá zaměstnancům pracovní úkoly, zajišťuje bezpečnost práce atd.

Nejvyšší správní soud pokládá tvrzení stěžovatele obsažené v kasační stížnosti o ukládání pracovních úkolů minimálně za zavádějící a účelové. Z podstaty věci je prakticky nemožné, aby v situaci prokázané správním spisem byl stěžovatel schopen úkolovat každého jednotlivého zaměstnance na každé jednotlivé lodi a určovat jim každodenní pracovní náplň. Naopak s ohledem na obsah správního spisu má Nejvyšší správní soud za to, že skutečná situace odpovídala tomu, co stěžovatel uvedl ve vyjádření ze dne 9. 11. 2012, tedy že reálně pracovní úkoly ukládali jeho zaměstnancům kapitáni jednotlivých lodí a tito také řídili pracovní činnost zaměstnanců stěžovatele po dobu, po kterou vykonávali zaměstnanci stěžovatele práci na lodích, na které byla jejich práce objednána, čímž bylo naplněno ustanovení § 309 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, dle kterého po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatele.

V otázce zajištění bezpečnosti práce není právní úprava obsažená v zákoníku práce komplexní, když i agentura práce (v tomto případě stěžovatel) není zbavena svých povinností v tomto směru ani při dočasném přidělení zaměstnance k výkonu práce u uživatele. Proto ani argument stěžovatele, že zajišťoval bezpečnost práce po dobu výkonu práce svých zaměstnavatelů na lodích objednatelů, není důvodem pro závěr o tom, že se v jeho případě jednalo o poskytování služby, a ne o pronájem pracovní síly.

Ze všech shora uvedených důvodů dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že se v případě stěžovatele jednalo o pronájem pracovní síly, tedy slovy zákona o zaměstnanosti o zprostředkování práce agenturou práce. Stěžovatel při zajišťování práce pro své zaměstnance vykonával činnosti svěřené výhradně agentuře práce, ačkoliv k tomu neměl příslušné zákonné oprávnění.

Stěžovatel v této námitce odkazoval i na nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 593/2008, o právu rozhodném pro smluvní závazkové vztahy (Řím I). Z tohoto odkazu ale není vůbec patrné, jaký dovozuje stěžovatel vztah citovaného nařízení k projednávané věci. Citované nařízení totiž upravuje smluvní závazkové vztahy podle občanského a obchodního

práva v případě kolize právních řádů (čl. 1 bod 1. Nařízení) a věcně neřeší otázku, zda činnost stěžovatele je pronájmem pracovní síly, nebo poskytnutím služby.

Ve druhé námitce brojil stěžovatel proti tvrzenému neplnění povinností při evidenci pracovní doby svých zaměstnanců. Stěžovatel nesouhlasil se závěry správních orgánů a krajského soudu zejména proto, že povaha jím poskytovaných služeb je specifická a pro pracovní dobu platí kromě vnitrostátních i předpisy mezinárodního a evropského práva.

Nejvyšší správní soud se shoduje se stěžovatelem v tom, že význam evidence pracovní doby spočívá zejména v tom, že zaměstnavateli slouží jako podklad pro výpočet mzdy, sledování přesčasové práce a čerpání dovolené. Zásadní význam evidence pracovní doby pro mzdové otázky dovodil i Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 20. 12. 2012 ve věci sp. zn. 21 Cdo 3989/2011. Stejně tak se Nejvyšší správní soud shodne se žalobcem v tom, že zákon nestanoví formu evidence práce. Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 5. 11. 2004 ve věci sp. zn. 21 Cdo 1916/2004 uvedl, že „[z]ákoník práce v citovaném ustanovení neurčuje, jakým způsobem (jakou formou) má být pracovní doba evidována. Záleží tedy pouze na zaměstnavateli, jemuž je povinnost vést evidenci pracovní doby uložena, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou (nebo dohodnutou) pracovní dobu, kdy ji odpracoval, v jakém rozsahu, případně o dalších skutečnostech, které jsou významné pro posuzování nároků s odpracováním pracovní doby souvisejících.“

V případě agenturního zaměstnání není v § 309 zákoníku práce, jak správně uvedl krajský soud, na uživatele přenesena povinnost zaměstnavatele evidovat pracovní dobu zaměstnance. Stěžovatel byl proto povinen vést a na výzvu správního orgánu prvního stupně předložit evidenci pracovní doby vedenou podle § 96 zákoníku práce, ze které bude jasně vyplývat, zda zaměstnanec odpracoval stanovenou pracovní dobu, kdy ji odpracoval a v jakém rozsahu, případně zda pracoval v noci nebo přes čas.

Jestliže se stěžovatel dovolává zvláštní právní úpravy pro zaměstnávání v dopravě, tak ani tato ho nijak neopravňuje k vedení evidence pracovní doby podle jiných pravidel, než jaká jsou stanovena v § 96 zákoníku práce. Pro oblast dopravy je platné a účinné nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě. Citované nařízení, které zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství (Směrnice Rady 2000/79/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2002/15/ES, Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES a Směrnice Rady 2005/47/ES) a v návaznosti na přímo použitelné předpisy Evropských společenství (Nařízení Rady (EHS) č. 3820/85, Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006 a Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1899/2006) upravuje odchylně pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě. V případě zaměstnanců – členů posádek plavidel upravuje toliko jiné rozvržení pracovní doby a dob odpočinku.

Stěžovatel v průběhu správního řízení tvrdil, že má k dispozici evidenci pracovní doby a „*má přehled o tom, kdy konkrétní zaměstnanec započal, přerušil a ukončil pracovní směnu, o místu nalodění. Je doloženo, kolik hodin zaměstnanci odpracují v sobotu, neděli a během nočních směn. Stejně tak má kontrolovaná osoba přehled o čerpání přestávky na jídlo a oddech, o čerpání nepřetržitého odpočinku v týdnu a o práci přesčas.*“ (námitky stěžovatele proti výsledku přezkoumání protokolu ze dne 13. 2. 2013). Nic z toho ale stěžovatel v řízení nedoložil žádným relevantním důkazním prostředkem. Ve správním spise jsou založeny pouze listiny obsahující dny nástupů na tu kterou loď u toho kterého zaměstnance, dále pracovní výkaz za červen 2013 (kontrolované období bylo rok 2011 a 2012) a mzdové listy jednotlivých zaměstnanců s „výpisem z karty“, ze kterého vyplývá pouze jméno lodi, den odjezdu a den příjezdu. Žádná z uvedených listin neprokazuje tvrzení z námitek stěžovatele ani splnění podmínek dle § 96 zákoníku práce.

pokračování

Nejvyšší správní soud proto dospěl k závěru, že ani v případě druhého deliktu nevyvrátil stěžovatel zjištění správních orgánů a závěry krajského soudu.

S ohledem na výše uvedené dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že kasační stížnost je nedůvodná, a proto ji zamítl (§ 110 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).

O nákladech řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel neměl ve věci úspěch, nenáleží mu proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému, kterému by jinak právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti příslušelo, soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, protože mu v řízení o kasační stížnosti žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

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

V Brně dne 30. června 2015

JUDr. Karel Šimka
předseda senátu