ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdy a soudců JUDr. Viktora Kučery a JUDr. Lenky Matyášové v právní věci žalobce: **J. H.,** proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,** se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci ze dne 24. 6. 2019, č. j. 59 Ad 2/2018 - 55,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá**.

II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 3400 Kč, a to do šedesáti dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupkyně žalobce Mgr. Lucie Šoralové, advokátky se sídlem Kettnerova 1940/1, Praha.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalovaný (dále jen „stěžovatel“) domáhal zrušení shora označeného rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem – pobočky v Liberci (dále jen „krajský soud“). Tímto rozsudkem krajský soud zrušil rozhodnutí stěžovatele ze dne 12. 9. 2016, č. j. MPSV-2016/186117-422/1, kterým stěžovatel zamítl odvolání žalobce proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky - Krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 4. 7. 2016, č. j. 1141054/16/AB. Tímto rozhodnutím byly podle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“), přiznány žalobci mzdové nároky za měsíc únor 2016 ve výši 6 815 Kč.

[2] Žalobce požadoval přiznání mzdových nároků za měsíc únor 2016 ve výši 144 212 Kč podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců. Jako podklady osvědčující jeho nárok a výši doložil pracovní smlouvu s PENTAR CE a. s. (nyní STORAGE INDUSTRY a. s.) ze dne 1. 3. 2012, výplatní list za únor 2016 (na něm je uvedena mzda, výše odstupného a náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou), dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 29. 2. 2016 a potvrzení o zaměstnání; do formuláře žádosti o uspokojení mzdových nároků uvedl,

že mu za měsíc únor 2016 zaměstnavatel nic nezaplatil. Podle stěžovatele však tyto podklady nedokazují, že žalobci nebyla mzda ani z části vyplacena. Nadto na výplatním listu není podpis oprávněné osoby, a proto neprokazuje ani výši mzdy. K žalobcovu návrhu prokázat výpisem z bankovního účtu, že mu zaměstnavatel mzdu ani z části nezaplatil, stěžovatel uvedl, že takový důkaz by nemohl obstát, protože mu mohla být mzda vyplacena v hotovosti.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[3] Žalobce napadl rozhodnutí stěžovatele u krajského soudu. Ten se v prvé řadě pozastavil nad tím, že podle stěžovatele není výplatní list opatřen podpisem oprávněné osoby, neboť na ní je razítko zaměstnavatele s podpisem. Stěžovatel blíže nevysvětlil, komu podle něj podpis na této listině patří a kdo by ji měl správně podepsat. Vzhledem k tomu, že stěžovatel nepředstavil žádnou přesvědčivou argumentaci ohledně podpisu oprávněné osoby, dospěl krajský soud k závěru, že výplatní list alespoň výši mzdy prokazatelně osvědčuje. Stěžovatel ve svém rozhodnutí dále uvedl, že tento důkaz neprokazuje (neosvědčuje) výši mzdových nároků. S tímto důkazním prostředkem se blíž nevypořádal, a jeho rozhodnutí proto nemůže obstát. Navíc krajský soud upozornil na to, že je objektivně vyloučeno prokazovat něco, co neexistuje, a proto ten, kdo tvrdí negativní skutečnost, důkazní břemeno nenese. Stěžovatel tak nepostupoval správně, pokud požadoval po žalobci, aby prokázal, že jeho mzdové nároky nebyly uspokojeny, a to ani zčásti. Toto důkazní břemeno totiž nese správní orgán, který je povinen postupovat tak, aby byl zjištěn stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti [§ 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“)]. Krajský soud rozhodnutí stěžovatele zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalobce

[4] Proti rozsudku krajského soudu podal stěžovatel kasační stížnost a navrhl, aby Nejvyšší správní soud tento rozsudek zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení. Ve své obsáhlé kasační stížnosti upozorňuje, že účelem zákona o ochraně zaměstnanců je primárně zamezit situaci, kdy by byl zaměstnanec ponechán zcela bez prostředků. Zákon přitom rozlišuje dvě situace, přičemž v obou je jeho účel naplněn. Zaprvé mají být uspokojeny mzdové nároky, pokud zaměstnanec prokazatelně osvědčí dobu, za kterou nárok uplatňuje, a výši mzdových nároků, popř. jeho zaměstnavatel předloží seznam mzdových nároků (§ 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců). Zadruhé má být přiznána minimální mzda, pokud výše mzdových nároků osvědčena není (§ 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců). Stěžovatel tedy v souladu se zásadou legality nemůže postupovat podle prvně zmíněného ustanovení, jestliže nebyly splněny podmínky pro jeho použití. Pokud by nemusel zaměstnanec prokazatelně doložit výši mzdového nároku, § 9 odst. 4 zákona o ochranu zaměstnanců by byl obsoletní a stejně tak by nedávalo smysl požadovat po zaměstnavateli seznam dlužných mzdových nároků podle § 7 téhož zákona.

[5] Dle názoru stěžovatele nemůže příslušný správní orgán (Úřad práce) prokázat vyplacení mzdového nároku, když s ním platebně neschopný zaměstnavatel nespolupracuje. Úřad práce je v odlišném postavení od zaměstnavatele v případech soukromoprávních sporů o nevyplacení mzdy zaměstnanci, neboť je to právě zaměstnavatel, kdo je povinen prokázat, že mzda byla zaměstnanci vyplacena. Zákon o ochraně zaměstnanců dává stěžovateli jediný prostředek k prokázání vyplacení mzdových nároků, a to výzvu dle § 7 tohoto zákona.

[6] Výklad, podle kterého by správní orgán musel s ohledem na negativní teorii důkazní považovat výši mzdového nároku za prokázanou na základě neautorizovaného výplatního listu, je v rozporu se zásadou volného hodnocení důkazů podle § 50 odst. 4 správního řádu. Krajský soud se též nezabýval všemi námitkami stěžovatele a pouze se zaměřil na negativní teorii důkazní, aniž by přihlédl ke specifikům daného řízení. Jeho rozsudek je tedy nepřezkoumatelný.

[7] Žalobce se ve svém vyjádření ke kasační stížnosti odkázal na závěry krajského soudu. Zdůraznil však, že § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců klade zaměstnanci povinnost toliko prokazatelně osvědčit výši mzdových nároků a dobu, za kterou je požaduje. Důkazní standard je tedy nižší než u běžného dokazování. Žalobce navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl.

IV. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[8] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že kasační stížnost byla podána včas, směřuje proti rozhodnutí, proti němuž je podání kasační stížnosti přípustné, a za stěžovatele jedná pověřená osoba s vysokoškolským právnickým vzděláním, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie. Poté přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a v rámci uplatněných důvodů, ověřil při tom, zda netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti ve smyslu § 109 odst. 3 a 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), a dospěl k následujícímu závěru.

[9] Kasační stížnost není důvodná.

[10] Nejvyšší správní soud konstatuje, že jádrem sporu je otázka důkazního břemene v řízení o přiznání mzdových nároků podle zákona o ochraně zaměstnanců. Stěžovatel tvrdí, že bylo na žalobci, aby prokázal výši mzdových nároků a dobu, za kterou je uplatňuje.

[11] Z kasační stížnosti je zřejmé, že stěžovatel shledává napadený rozsudek nezákonným mj. z důvodu jeho nepřezkoumatelnosti. Tímto kasačním důvodem se Nejvyšší správní soud zabýval jako prvním, neboť by bylo předčasné zabývat se právním posouzením věci samé, pokud by byl napadený rozsudek nepřezkoumatelný. Nepřezkoumatelnost je totiž natolik závažnou vadou, že by se jí Nejvyšší správní soud musel zabývat i tehdy, pokud by ji stěžovatel nenamítal, tedy z úřední povinnosti (srov. § 109 odst. 4 s. ř. s.). V projednávané věci Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že napadený rozsudek splňuje kritéria přezkoumatelnosti, protože je srozumitelný a je opřen o dostatek relevantních důvodů, z nichž je zřejmé, proč soud rozhodl, jak je uvedeno v jeho výroku.

[12] Stěžovatel má pravdu v tom, že účel zákona o ochraně zaměstnanců je naplněn také v případě, kdy zaměstnanci přizná pouze minimální mzdu podle § 9 odst. 4 tohoto zákona. Účelem tohoto ustanovení však je zajistit zaměstnancům alespoň základní příjem i v těch případech, kdy zaměstnanec není schopen doložit ani takové podklady jako pracovní smlouvu nebo výplatní list, popř. pokud jsou předložené podklady v rozporu s tvrzeními zaměstnance. Současně ovšem dal zákonodárce zaměstnancům možnost uplatnění mzdových nároků v takovém rozsahu, v jakém je jsou schopni prokázat. Podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců „[j]*estliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec*“ (zvýraznění doplněno Nejvyšším správním soudem).

[13] Jak již Nejvyšší správní soud vyložil ve svém rozsudku ze dne 16. 4. 2020, č. j. 2 Ads 273/2018 - 45, pojem prokazatelného osvědčení nelze vykládat jako požadavek na běžné prokázání. Mezi běžnou povinností prokazovat uplatňovaný nárok a prokazatelným osvědčením je nutné důsledně rozlišovat. Jedná se totiž o odlišný důkazní standard. Prokazatelné osvědčení se blíží důkaznímu standardu, který je v jiných oborech veřejného práva označován

jako „přiměřená pravděpodobnost“ (blíže viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 3. 2008, č. j. 2 Azs 71/2006 - 82). K prokazatelnému osvědčení výše mzdových nároků tedy postačí, když zaměstnanec předloží alespoň ty podklady, které má ve své moci, tvrdí i další potřebné skutečnosti, pro které podklady nemá, a vysvětlí případné rozpory a nejasnosti. Přitom nelze po zaměstnanci požadovat, aby předložil podklady, které bez své viny není schopen zajistit, neboť jejich získání vyžaduje aktivitu zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, v důsledku čehož může být objektivně neschopen svým zaměstnancům poskytnout součinnost. Prokazatelné osvědčení tedy je „*založeno na konzistentním tvrzení zaměstnance, jež může být doplněno doklady v té míře, v jaké to lze po zaměstnanci vzhledem ke konkrétním okolnostem spravedlivě požadovat*“ (srov. výše citovaný rozsudek č. j. 2 Ads 273/2018 - 45). Má-li správní orgán pochybnosti o pravdivosti zaměstnancových tvrzení a podkladů, je na něm, aby ji ověřil a vysvětlil, v čem spatřuje případné rozpory, popřípadě zajistil důkazy, v jejichž kontextu zaměstnancova tvrzení a podklady neobstojí. Tímto rozložením rizik spojených s tvrzením rozhodných skutečností a jejich prokazováním mezi zaměstnance a správní orgán zákonodárce nastolil spravedlivou rovnováhu mezi zájmem na tom, aby zaměstnanec byl ochráněn před důsledky platební neschopnosti svého zaměstnavatele, a současně zájmem na tom, aby tato ochrana nebyla zneužívána k vylákání finančních prostředků na státu v případech, kdy k této formě ochrany zaměstnance není důvod.

[14] Při rozhodování o tom, zda zaměstnanec osvědčil výši mzdových nároků i dobu, za kterou je uplatňuje, je především nutné zohlednit možnosti zaměstnance. V zásadě lze spravedlivě požadovat, aby osvědčil existenci svého pracovního poměru k zaměstnavateli a výši mzdy, kterou doposud dostával. Dále též musí tvrdit, co mu na mzdě vyplaceno nebylo. Osvědčit, že obvyklá výplata neproběhla, může pouze, pokud k tomu má možnost. V nyní projednávaném případě je zřejmé, že na žalobci nebylo možné spravedlivě požadovat, aby prokázal, že mu mzda vyplacena nebyla, popř. že nebyla vyplacena alespoň její část. Žalobce se na výzvu správního orgánu I. stupně pokusil zajistit potvrzení, že mu mzda vyplacena nebyla, když se obrátil na mzdovou účetní svého bývalého zaměstnavatele a na jeho insolvenčního správce. Tyto osoby mu potvrzení neposkytly a žalobce o této skutečnosti správní orgán I. stupně informoval. V řízení o odvolání dokonce navrhoval, že neproplacení mzdy prokáže výpisem z účtu, ale stěžovatel ve svém rozhodnutí tuto možnost zavrhl, protože mohl mzdu nebo její část dostat v hotovosti.

[15] Pokud stěžovatel požadoval po žalobci, aby prokázal, že mu mzda nebyla vyplacena, ve své podstatě očekával prokázání negativní skutečnosti. Ty však obecně vzato nemohou být dokazovány, jak správně uvedl krajský soud a jak Nejvyšší správní soud dovodil ve své ustálené judikatuře (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 7. 2006, č. j. 3 Azs 35/2006 - 104, č. 951/2006 Sb. NSS, a ze dne 30. 1. 2008, č. j. 2 Afs 24/2007 - 119, č. 1572/2008 Sb. NSS, či usnesení rozšířeného senátu ze dne 27. 5. 2010, č. j. 1 As 70/2008 - 74, č. 2099/2010 Sb. NSS). Nemusí-li být negativní skutečnosti dokazovány při běžném důkazním standardu, tím spíše nemusí být dokazovány v nyní řešeném případě, kdy postačí prokazatelné osvědčení. Negativní skutečnost lze prokázat pouze prostřednictvím jiné (pozitivní) skutečnosti, která se s tvrzenou negativní skutečností vylučuje. Neproplacení mzdy však zaměstnanec prostřednictvím pozitivních skutečností může jen stěží prokázat – zvláště, když stěžovatel ve svém rozhodnutí výslovně uvedl, že ani výpis z účtu nemá za dostatečně průkazný. Je evidentní, že žalobce neměl možnost doložit, že mu nebyla mzda proplacena, když mu zaměstnavatel ani jeho insolvenční správce neposkytli potřebnou součinnost.

[16] Nejvyšší správní soud podotýká, že výše uvedené nepopírá smysl § 7 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců, podle kterého „[k]*rajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle § 4 odst. 2 neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých*

zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů." Účelem tohoto ustanovení je sejmout ze zaměstnanců důkazní břemeno. Pokud zaměstnavatel povinnost nesplní, nesou zaměstnanci důkazní břemeno se sníženým standardem, jak bylo vyloženo výše. Nebylo naopak úmyslem zákonodárce činit rozdíly mezi výšemi přiznávaných mzdových nároků zaměstnanců pouze na základě aktivity jejich zaměstnavatelů – taková úvaha nemá racionální základ a opomíjí rozdíl mezi povinností prokázat a prokazatelně osvědčit. Ani při tomto výkladu se § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců nestává obsoletním, neboť se uplatní v případech, kdy zaměstnanec nedodá žádné přesvědčivé doklady o výši mzdy, kterou měl obdržet, kdy jsou jeho tvrzení v rozporu s dodanými podklady, a nelze jim tak bez dalšího uvěřit, nebo když správní orgán z vlastní iniciativy zajistí, popř. mu jsou z jeho úřední činnosti známy, okolnosti nasvědčující tomu, že jsou žalobcova tvrzení o výši mzdového nároku nepravdivá. Nepravdivost žalobcových tvrzení však nelze *a priori* předpokládat.

[17] V kontextu výše uvedeného lze shrnout, že po žalobci bylo možné v nyní projednávaném případě požadovat, aby doložil dokumenty, které zaměstnanci běžně mají, případně vysvětlil, proč tyto dokumenty nemá, a alespoň tvrdil výši svých mzdových nároků. Z žalobcem dodaných podkladů lze seznat, v jaké výši měl obdržet mzdu za únor 2016, po jakou dobu byl zaměstnaný u téhož zaměstnavatele, z jakého důvodu byl jeho pracovní poměr ukončen, v jaké výši měl obdržet odstupné, kolik dní dovolené nevyčerpal a v jaké výši měl obdržet náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Veškeré podklady korespondují s údaji, které uvedl na formuláři žádosti o uspokojení mzdových nároků. Dále tvrdil, že mu žádná mzda vyplacena nebyla. Jak bylo vyloženo výše, toto tvrzení je negativní skutečností, a proto ho nemusel prokazovat, když z okolností případu nevyplývají žádné důvody k pochybnostem o pravdivosti jeho tvrzení. Pro účely prokazatelného osvědčení takový žalobcův postup stačí. Stěžovatel tedy měl mzdové nároky buď přiznat v uplatňované výši, nebo řádně odůvodnit, proč má stěžovatelova tvrzení za nevěrohodná, popřípadě měl provést dokazování, aby získal podklady, v jejichž kontextu by žalobcova tvrzení neobstála.

[18] Rozsudek krajského soudu taktéž není v rozporu se zásadou volného hodnocení důkazů. Tato zásada totiž znamená, že správní orgán není vázán žádnými formálními pravidly stanovujícími, jaká je důkazní síla jednotlivých důkazních prostředků. To však neznamená, že by závěry správního orgánu o skutkové stránce věci mohly být výsledkem libovůle. Jak již Nejvyšší správní soud vyložil ve svém rozsudku ze dne 28. 7. 2008, č. j. 5 Afs 5/2008 - 75, závěry o skutkovém stavu „*musí vyplynout z racionálního myšlenkového procesu odpovídajícího požadavkům formální logiky, v jehož rámci bude důkladně posouzen každý z provedených důkazů jednotlivě a zároveň budou veškeré tyto důkazy posouzeny v jejich vzájemné souvislosti. Tato úvaha musí být v konečném rozhodnutí přezkoumatelným způsobem vyjádřena a také plně podléhá kognici správních soudů.*" Stěžovatelovo uvážení o důkazech tedy podléhá soudnímu přezkumu. Svůj úsudek o tom, že se žalobci nepodařilo prokazatelně osvědčit výši mzdového nároku, opřel stěžovatel o dvě skutečnosti. Zaprvé výplatní list nebyl podepsán oprávněnou osobou. Jak však správně uvádí krajský soud, na tomto dokumentu je razítko zaměstnavatele a podpis. Stěžovatel přitom nevysvětluje, proč tento podpis nepovažuje za dostatečný, popř. kdo by měl listinu podle jeho názoru podepsat. Takový závěr tedy není v odůvodnění rozhodnutí stěžovatele opřený o žádný přezkoumatelný myšlenkový proces. Zadruhé stěžovatel uvedl, že výplatní list může prokázat výši mzdy, nemůže však prokázat výši mzdového nároku, neboť z něj není patrné, že mu zaměstnavatel mzdu nevyplatil. Tento názor je založený na nesprávném právním posouzení otázky rozložení procesních rizik. Jak bylo vyloženo výše, po žalobci nebylo možné spravedlivě požadovat, aby prokázal negativní skutečnost nebo aby zajistil podklady, které nebyly v jeho moci. Krajský soud tedy nepochybil, pokud úvahy stěžovatele neaproboval.

[19] Krajský soud navíc nepředjímal výsledek stěžovatelova rozhodnutí v dalším řízení. Sice rozhodl, že je zástupcem zaměstnavatele podepsaný výplatní list ve spojení s ostatními podklady a tvrzeními žalobce dostatečným prokazatelným osvědčením výše mzdy, ale stěžovateli nic nebránilo, aby z vlastní iniciativy doplnil dokazování a prokázal, že stěžovatelem tvrzená výše mzdových nároků není pravdivá, a do odůvodnění svého rozhodnutí zřetelně popsal své úvahy, které jej k tomuto závěru vedly, aniž by je založil na nesprávném právním posouzení. V dalším řízení tedy bylo na stěžovateli, jaký zvolí další postup a zda provede dokazování, aby podložil své pochybnosti o žalobcově tvrzení, že mu mzda nebyla vyplacena.

V. Závěr a náklady řízení

[20] S ohledem na výše uvedené Nejvyšší správní soud uzavírá, že neshledal kasační stížnost důvodnou, a proto ji podle § 110 odst. 1 poslední věty s. ř. s. zamítl.

[21] Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1 větu první ve spojení s § 120 s. ř. s., podle kterého, nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Stěžovatel nebyl v řízení o kasační stížnosti úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobci v řízení o kasační stížnosti vznikly náklady řízení v podobě odměny jeho zástupkyně Mgr. Lucie Šoralové, advokátky. Pro určení výše nákladů spojených se zastoupením advokátem se použije v souladu s § 35 odst. 2 s. ř. s. vyhláška č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“). Odměna zástupkyně činí za jeden úkon právní služby (vyjádření ke kasační stížnosti) částku 3100 Kč [§ 1 odst. 1, § 7, § 9 odst. 4 písm. d), §11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu]. Náhrada hotových výdajů pak činí 300 Kč (§13 odst. 4 advokátního tarifu). Celkem se tedy jedná o částku 3400 Kč, kterou je stěžovatel povinen uhradit žalobci ve lhůtě 60 dnů od právní moci tohoto rozsudku, a to k rukám jeho zástupkyně.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.)

V Brně dne 25. června 2020

JUDr. Jakub Camrda
předseda senátu