



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Mgr. Lucie Trejbalové a soudců Mgr. Karolíny Tylové, LL.M., a Mgr. Zdeňka Macháčka ve věci

žalobce:



bytem



zastoupen advokátkou Mgr. Lucií Šoralovou
sídlem Kettnerova 1940/1, Praha 5

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 9. 2016, č. j. MPSV-2016/186117-422/1,

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 12. 9. 2016, č. j. MPSV-2016/186117-422/1, se pro nezákonnost a vady řízení zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 11 228 Kč ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokátky Mgr. Lucie Šoralové.

Odůvodnění:

I. Žaloba

- Žalobou podanou v zákonné lhůtě se žalobce domáhal zrušení shora označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky - Krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) ze dne 4. 7. 2016, č. j. 1141054/16/AB. Tímto prvostupňovým rozhodnutím byly úřadem práce podle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (dále jen: „zákon o ochraně zaměstnanců“), žalobci přiznány mzdové nároky za měsíc únor 2016 ve výši 6 815 Kč.
- Žalobce v žalobě především namítal, že negativní skutečnost o neuhrazení mzdových nároků nelze prokazovat. Tvrzení žalobce o nezaplacení konkrétní částky lze zpochybnit pouze předložením důkazu o tom, že povinný subjekt platbu provedl, což se v posuzovaném případě nestalo. Žalobce byl nucen ukončit pracovní poměr u svého bývalého zaměstnavatele z důvodu jeho úpadku a v důsledku nečinnosti bývalého zaměstnavatele byl neúspěšný se svou žádostí o uspokojení svých splatných mzdových nároků. Žalobce se cítí být znevýhodněný oproti jiným bývalým zaměstnancům svého bývalého zaměstnavatele, jejichž mzdové nároky byly úřadem práce uspokojeny v mnohem větším rozsahu. Žalobce vzniklou situaci považuje za diskriminační.
- Žalobce zdůraznil, že neprodleně po doručení výzvy úřadu práce k doložení potvrzení o výši, v jaké nebyly splatné mzdové nároky zaměstnance uspokojeny, kontaktoval mzdovou účetní bývalého zaměstnavatele, ta mu však žádné potvrzení vystavit nemohla, protože celou agendu již odevzdala. Následně se žalobce obrátil na insolvenčního správce bývalého zaměstnavatele, který ho však odkázal zpět na bývalého zaměstnavatele. Insolvenční správce potvrdil, že bývalý zaměstnavatel žalobce je pasivní, doklady insolvenčnímu správci nepředal a ani jiným bývalým zaměstnancům neposkytl součinnost. Žalobce učinil aktivně vše pro to, aby úřadu práce doložil potřebné doklady k rozhodnutí o přiznání mzdových nároků zaměstnance. Doložil podklady vyžadované zákonem, tj. doklady, které výši mzdových nároků, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují. Z dikce § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců nevyplývá ani skrytý požadavek na doložení neuhrazení uplatněných mzdových nároků. Dle žalobce je nutné uvedené ustanovení zákona vykládat zejména s ohledem na zájem chráněný tímto zákonem, tj. s ohledem na práva a oprávněné zájmy zaměstnance. Pro jiný výklad tohoto ustanovení není racionální natož legitimní důvod. Nečinnost zaměstnavatele nemůže jít k tíži žalobce jakožto zaměstnance. Takový stav by vyvolal nebezpečný precedens a motivoval by zaměstnavatele k pasivnímu přístupu.

4. Dle žalobce žalovaný postupoval v napadeném rozhodnutí zcela formálně, mechanicky a nepřiměřeně restriktivně, v rozporu se zásadou materiální pravdy a proporcionality. Dle žalobce úřad práce nevyužil všech svých zákonných možností, které mu právní řád poskytuje k tomu, aby hodnověrně zjistil stav věci. Výplatní lístek předložený žalobcem je opatřen razítkem jeho bývalého zaměstnavatele. Žalobce již v minulém roce uplatnil své mzdové pohledávky za dlužníkem u insolvenčního správce a dlužníka, do dnešního dne ale z majetkové podstaty dlužníka nic neobdržel. Pohledávka žalobce je v přehledu přezkoumávaných pohledávek vedena jako „0“.
5. Ze všech výše uvedených důvodů žalobce požadoval, aby napadené rozhodnutí žalovaného i jemu předcházející rozhodnutí úřadu práce bylo pro nezákonnost zrušeno a žalobci bylo přiznáno právo na náhradu nákladů řízení. Kromě listin předložených během správního řízení žalobce k žalobě přiložil přihlášku pohledávky a doplnění uplatnění pohledávky, zprávu insolvenčního správce o stavu řízení ze dne 30. 6. 2016, dodatek k pracovní smlouvě ze dne 21. 6. 2012 a mzdový výměr ze dne 1. 7. 2015, jimiž navrhoval doplnit dokazování.

II. Vyjádření žalovaného

6. V písemném vyjádření k žalobě žalovaný především uvedl, že po žalobci není požadováno prokázání negativní skutečnosti, tj. neuhrazení mzdových nároků. V řízení dle zákona o ochraně zaměstnanců je po žadateli požadováno, aby prokázal výši mzdových nároků, na které má nárok. Jedná se o řízení zahajované na žádost zaměstnance, který si ve svém vlastním zájmu musí řádně a včas nejen zjistit, ale také zajistit vše potřebné, co pro vyhovění žádosti předepisuje zákonná úprava. V této souvislosti žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 1. 2009, č. j. 1 Ads 96/2008 - 115. Objektivním dokladem, který je způsobilý podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců prokázat, že mzda nebyla zaměstnanci v konkrétní výši vyplacena, může být například osvědčení zaměstnavatele, který zaměstnanci potvrdí výši jeho dlužných mzdových nároků (uznání dluhu) nebo písemné vyjádření mzdové účetní na výplatní pásce zaměstnance, že uvedená částka určená k výplatě mu skutečně nebyla dosud vyplacena. Ostatní doklady pak mohou skutečnost, že mzda nebyla zaměstnavatelem vyplacena prokázat pouze v nezpochybnitelně navazujícím řetězci, což se v projednávaném případě nestalo. Pracovní smlouva, zápočtový list nebo výplatní páska bez nebo s podpisem mzdové účetní, ale bez jejího písemného vyjádření, nejsou bez dalšího takovým objektivním dokladem potvrzujícím výši mzdových nároků zaměstnance, neboť tyto doklady mohou případně pouze prokazovat délku doby trvání pracovního poměru zaměstnance a v některých případech výši jeho výdělku, nikoli však skutečnost, že mzda nebyla vyplacena. Tyto doklady také zpravidla může žadatel předložit i v případě, že mu mzdový nárok byl zaměstnavatelem vyplacen. Pokud žalobce kontaktoval mzdovou účetní až poté, co odevzdala veškerou dokumentaci zaměstnavateli, jde to výhradně k jeho tíži. Pokud by pro prokazatelné osvědčení výši mzdových nároků měly sloužit doklady, které žalobce předložil, nebylo by nutné, aby zákon o ochraně zaměstnanců obsahoval ustanovení § 9 odst. 4. Dle žalovaného je pro postup podle § 9 odst. 3 zapotřebí, aby výše mzdových nároků byla prokazatelně osvědčena. Žalovaný uzavřel, že žalobce prokázal pouze délku pracovně právního vztahu, ale nikoliv výši nevyplacených mzdových nároků a úřad práce proto postupoval správně, když rozhodl dle § 9 odst. 4

zákonu o ochraně zaměstnanců. Z uvedených důvodů žalovaný navrhoval žalobu jako nedůvodnou zamítnout.

III. Skutečnosti zjištěné ze správního spisu

7. Dne 3. 6. 2016 požádal žalobce úřad práce o uspokojení mzdových nároků za měsíc únor 2016 ve výši 144 212 Kč, které mu nebyly vyplaceny zaměstnavatelem [XX], [XX] (dříve XX). K žádosti doložil pracovní smlouvu ze dne 1. 3. 2012, výplatní lístek za měsíc únor 2016, dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 29. 2. 2016 a potvrzení o zaměstnání. U Městského soudu v Praze byl dne 25. 1. 2016 podán na majetek zaměstnavatele insolvenční návrh. Dne 11. 4. 2016 byla zaměstnavateli doručena výzva z úřadu práce k předložení seznamu dlužných mzdových nároků všech jeho zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel na výzvu nereagoval a požadovaný seznam nepředložil.
8. Po provedeném správním řízení vydal úřad práce prvostupňové rozhodnutí, v jehož odůvodnění uvedl, že zaměstnavatel nevykázal ve stanovené lhůtě dlužný mzdový nárok žalobce za měsíc únor 2016 a žalobcem doložené doklady prokazují toliko dobu trvání pracovního poměru, nikoliv tvrzení zaměstnance, že požadovaný mzdový nárok za měsíc únor 2016 nebyl zaměstnavatelem skutečně vyplacen, proto byly mzdové nároky uspokojeny z částky odpovídající minimální mzdě, tj. z 9 900 Kč. Z této částky bylo odvedeno pojistné na sociální pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (644 Kč), pojistné na všeobecné zdravotní pojištění (446 Kč) a záloha na daň z příjmu (1 995 Kč).
9. Rozhodnutí úřadu práce napadl žalobce odvoláním, které žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl. Žalovaný dospěl k závěru, že doklady přiložené k žádosti ze dne 3. 6. 2016 žalobce potvrdil dobu trvání svého pracovního poměru, ne však výši výdělku za měsíc únor 2016, neboť doložený výplatní lístek není opatřen podpisem oprávněné osoby. Protože na výplatním lístku není ani poznámka oprávněné osoby, že mu mzda za daný měsíc nebyla vyplacena, není tímto dokladem ani prokázáno tvrzení žalobce, že mzda za únor 2016 nebyla vyplacena. Vzhledem k tomu, že přes výzvu úřadu práce ze dne 4. 4. 2016 zaměstnavatel nepředložil seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců a nesplnil tak svoji povinnost podle § 7 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců, rozhodl úřad práce o žádosti žalobce podle § 9 odst. 4 tohoto zákona. Dle žalovaného nemohl úřad práce postupovat podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců, protože žalobce nemohl prokazatelně osvědčit, že mzda za únor 2016 nebyla zaměstnavatelem vyplacena ani z části. Žalovaný dále uvedl, že z insolvenčního rejstříku Ministerstva spravedlnosti, jehož součástí je také seznam pohledávek zaslaných insolvenčním správcem, zjistil, že pohledávka žalobce v insolvenčním řízení nebyla přezkoumávána, neboť se jedná o pracovní právní nárok, a v seznamu pohledávek je pod č. v. [XX] žalobcem uplatněna pohledávka vedená ve výši „0“. Závěrem žalovaný konstatoval, že při hodnocení zákonnosti rozhodnutí úřadu práce je třeba vycházet z toho, že zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, přijal jinou konstrukci odvolacího přezkumu ve spojení s řízením v I. stupni, než kterou znal předchozí správní řád (zákon č. 71/1967 Sb.). Zvýšil totiž odpovědnost účastníka řízení za uplatňování rozhodných skutečností a jejich dokládání navrhovanými důkazy již

v řízení

před správním orgánem I. stupně a pro řízení odvolací ponechal prostor jen pro uplatňování takových skutečností či důkazů, které byly v době řízení před správním orgánem I. stupně nejen mimo dispoziční sféru, ale také mimo povědomí účastníka řízení. Toto řešení je dle žalovaného opodstatněné přinejmenším tam, kde se jedná o řízení o žádosti účastníka řízení, který si ve vlastním zájmu musí řádně a včas nejen zjistit, ale také zajistit vše potřebné, co pro vyhovění žádosti účastníka předepisuje zákonná úprava.

IV. Právní posouzení soudem

10. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí a řízení, které jeho vydání předcházelo, v řízení dle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), v rozsahu a mezích žalobních bodů, kterými je v duchu dispoziční zásady, jíž je správní soudnictví ovládáno, vázán, vycházel přitom ze skutkového a právního stavu v době rozhodování správního orgánu, v souladu s § 75 odst. 1, odst. 2 s. ř. s.
11. Podle § 1a zákona o ochraně zaměstnanců má zaměstnanec v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.
12. Podle § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců se mzdovými nároky rozumějí mzda (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohody o pracovní činnosti, (dále jen „mzdové nároky“), jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti.
13. Podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců jestliže 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.
14. Podle § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců jestliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.
15. Podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců bylo tedy na žalobci, aby předložil doklady, které prokazatelně osvědčují výši mzdových nároků, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, neboť společnost XXX, XXX (dříve XXX) na výzvu nepředložila písemný seznam dlužných

mzdových nároků všech svých zaměstnanců, tedy ani žalobce. Žalobce k osvědčení svého nároku předložil pracovní smlouvu ze dne 1. 3. 2012, výplatní lístek za měsíc únor 2016, dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 29. 2. 2016, z níž vyplývá, že žalobci náleží při skončení pracovního poměru odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku, a potvrzení o zaměstnání. Dle výplatního lístku za měsíc únor 2016 činily jeho mzdové nároky za tento měsíc 144 212 Kč a sestávaly z měsíční mzdy, náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené a odstupného. V napadeném rozhodnutí žalovaný k této listině bez dalšího

vedl, že není podepsána oprávněnou osobou. Nadto zdůraznil, že výplatní lístek není opatřen poznámkou oprávněné osoby, že žalobci nebyla mzda za uvedený měsíc ani z části vyplacena

a proto nemohlo být rozhodnuto dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců.

16. Takovou argumentaci nemůže zdejší soud aprobovat. Soud předně zdůrazňuje, že žalobce disponuje jen omezenými důkazními prostředky, jimiž může prokazovat skutečnosti rozhodné pro přiznání svých mzdových nároků, a to zejména v situaci, kdy jeho bývalý zaměstnavatel - úpadce dlouhodobě neplní své povinnosti a účelově nespolupracuje s úřadem

či insolvenčním správcem. Zákon o ochraně zaměstnanců nestanovuje, jaký konkrétní doklad měl žalobce předložit k osvědčení svých mzdových nároků. Dle § 51 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“), lze k provedení důkazů užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny

v rozporu s právními předpisy. Jde zejména o listiny, ohledání, svědeckou výpověď a znalecký posudek. Dle uvedeného ustanovení tak žalobce mohl k prokázání (osvědčení) výše mzdových nároků nepochybně užít výplatní lístek. Pokud tedy žalovaný uvedl, že žalobce nedoložil doklad

o výši mzdy, soud s tímto závěrem nesouhlasí. Úvaha žalovaného, že výplatní lístek není opatřen podpisem oprávněné osoby, není blíže rozvinuta. Z napadeného rozhodnutí nelze seznat,

kdo dle žalovaného výplatní lístek podepsal, ani kdo ho dle jeho názoru správně podepsat měl. Z další argumentace žalovaného pak vyplývá, že bez poznámky oprávněné osoby, že žalobci nebyla mzda za uvedený měsíc ani z části vyplacena, by výplatní lístek stejně za doklad prokazující (osvědčující) výši mzdových nároků nepovažoval. Absence náležitého vypořádání

se s uvedeným důkazním prostředkem, jenž žalobce považuje za klíčový z hlediska prokázání jeho mzdových nároků, má za následek nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí

pro nedostatek důvodů.

17. Za zcela nepřijatelný považuje soud požadavek žalovaného (resp. správního orgánu I. stupně), aby žalobce prokazoval, že mu mzdové prostředky nebyly zaměstnavatelem vyplaceny. Soudní praxe vychází ze zásady, že negativní skutečnosti nemohou být dokazovány, neboť je objektivně vyloučeno dokazovat něco, co neexistuje. K negativní důkazní teorii se vyjádřil rozšířený senát Nejvyššího správního soudu již v rozhodnutí ze dne 26. 7. 2006 č. j. 3 Azs 35/2006 - 104, v němž zdůraznil, že ten, kdo tvrdí negativní skutečnost, je od důkazního břemene

osvobozen. Břemeno ohledně prokazování toho, zda, eventuálně v jakém rozsahu byly
mzdové nároky žalobce uspokojeny jejich vyplacením, nese zásadně správní orgán, který
má podle § 3 správního řádu povinnost postupovat tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž
nejdou důvodně pochybnosti,

a v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.
Námitka,

že po žalobci nelze požadovat, aby prokázal, že se něco nestalo, je proto zcela na místě.
Argumentaci žalovaného ve vyjádření k žalobě, dle které má zaměstnanec možnost
prokázat nevyplacení mzdových nároků ve smyslu § 9 odst. 3 zákona o ochraně
zaměstnanců písemným potvrzením zaměstnavatele nebo písemným prohlášením mzdové
účetní, nelze přijmout. Pokud zaměstnavatel nebude aktivní a zaměstnanci požadované
doklady nevystaví, nebude zaměstnanec nikdy schopen takové potvrzení či prohlášení
doložit.

18. Pokud žalobce dále namítal, že mzdové nároky jiných bývalých zaměstnanců téhož
zaměstnavatele byly úřadem práce uspokojeny v mnohem větším rozsahu, jedná se o
námitku obecnou, k níž žalobce nic dalšího neuvedl. Nekonkretizoval, o které bývalé
zaměstnance mělo jít, ani v čem měl nerovný přístup úřadu práce spočívat. Soud se proto
touto žalobní námitkou nemohl blíže zabývat.

19. Dokazování listinami přiloženými k žalobě soud neprováděl, neboť to pro posouzení
důvodnosti žaloby považoval za nadbytečné. Tyto listiny bude moci žalobce uplatnit
v průběhu dalšího řízení před žalovaným správním orgánem.

V. Závěr a náklady řízení

20. S přihlédnutím ke všem shora uvedeným skutečnostem a citovaným zákonným
ustanovením soudu nezbylo než napadené rozhodnutí pro nezákonnost (§ 78 odst. 1 s. ř. s.)
a pro nepřezkoumatelnost spočívající v nedostatku důvodů [§ 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s.]
zrušit. V souladu s § 78 odst. 4 s. ř. s. soud současně vyslovil, že se věc vrací žalovanému
k dalšímu řízení. Právním názorem, který soud ve zrušujícím rozsudku vyslovil, je
v dalším řízení správní orgán vázán (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

21. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s.,
dle 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. Ve věci byl úspěšný žalobce, má tak právo na náhradu
důvodně vynaložených nákladů řízení.

22. Ty byly v jeho případě tvořeny zaplaceným soudním poplatkem za žalobu ve výši 3 000
Kč

a odměnou a náhradou hotových výdajů jeho právní zástupkyně. Odměna zástupkyně činí
za dva úkony právní služby (převzetí věci, podání žaloby) v hodnotě 3 100 Kč za jeden
úkon

[§ 1 odst. 1, § 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb.,
advokátního tarifu] celkem částku 6 200 Kč. Náhrada hotových výdajů pak sestává z
paušální částky 600 Kč (2 x 300 Kč dle § 13 odst. 3 advokátního tarifu). Odměna
zástupkyně tak včetně DPH ve výši 21% činí 8 228 Kč. Soud uložil žalovanému, aby

náklady řízení v celkové výši 11 228 Kč uhradil žalobkyni k rukám jeho právní zástupkyně, v přiměřené lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku. Pro přiznání dalších nákladů, které zástupkyně žalobce požadovala, včetně nákladů řízení před správním orgánem a Okresním soudem v Liberci soud neshledal zákonný podklad.

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.

Liberec dne 24. června 2019

Mgr. Lucie Trejbalová
předsedkyně senátu