



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Hany Veberové a soudců Mgr. Marka Bedřicha a JUDr. Jitky Hroudové ve věci

žalobce: **Sdružení automobilového průmyslu, IČO 17048826**
sídlem Budějovická 1550/15a, 140 00 Praha 4

zastoupen JUDr. Jaromírem Císařem, advokátem
sídlem Hvězdova 1716/2b, 140 00 Praha 4

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

osoba zúčastněná na řízení: **Odborový svaz KOVO, IČO 49276832**
sídlem nám. Winstona Churchilla 1800/2, 130 00 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí ministryně práce a sociálních věcí ze dne 7. 10. 2016, č. j. MPSV-2016/71116-582/51

takto:

- I. Rozhodnutí ministryně práce a sociálních věcí ze dne 7. 10. 2016, č. j. MPSV-2016/71116-582/51, a rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. 3. 2016, č.j. 2016/8558-523, **se zrušují a věc se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

- II. Žalovaný je **povinen zaplatit** žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobce JUDr. Jaromíra Císaře, advokáta.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhá přezkoumání a zrušení rozhodnutí ministryně práce a sociálních věcí (dále jen „ministryně“) ze dne 7. 10. 2016, č. j. MPSV-2016/71116-582/51, kterým ministryně rozhodla o rozkladu proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 21. 3. 2016, č.j. 2016/8558-523, jímž byl určen zprostředkovatel ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy v řízení, jehož účastníky jsou

- a) Sdružení automobilového průmyslu
- b) Odborový svaz KOVO
- c) JUDr. D. B., PhD., vedený u Ministerstva práce a sociálních věcí v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců pod evidenčním číslem X

tak, že se rozklad zamítá.

2. Žalobce v podané žalobě namítá nezákonnost rozhodnutí o rozkladu v důsledku chybné aplikace hmotněprávních předpisů upravujících kolektivní vyjednávání, zejména chybné interpretace pojmu „organizace zaměstnavatelů“, což způsobilo nesprávný závěr o způsobilosti žalobce být účastníkem sporu o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Z důvodu absence definice v českém právním řádu odkazuje na článek 10 Úmluvy mezinárodní organizace práce č. 87 o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat, z něhož vyplývá, že rozhodujícími aspekty pro to, aby mohl být určitý subjekt považován za organizaci zaměstnavatelů, jsou:

- a) skutečnost, že účelem a cílem daného subjektu je hájení práv zaměstnavatelů
- b) nezávislost vzniku a existence daného subjektu na státu a
- c) neomezitelnost členství v daném subjektu.

K tomu však žalobce namítá, že nenaplní ani jeden z těchto aspektů.

3. Žalobce uvádí, že z účelů a cílů, uvedených v jeho zakladatelských dokumentech je patrné, že toto sdružení nebylo založeno za účelem působení v oblasti pracovněprávních vztahů, ale naopak stěžejním pro jeho členy je společné působení k rozvoji podnikatelské činnosti v automobilovém průmyslu a participaci na benefitech z toho plynoucích. Žalobce poukazuje na skutečnost, že jeho základní členské dokumenty nevymezují předmět jeho činnosti tak, aby mohl být považován za organizaci zaměstnavatelů. Žalobce tedy považuje za absurdní fakt, že žalovaný přesto, že rovněž neshledal kolektivní vyjednávání jako činnost žalobce, ho přesto shledává subjektem způsobilým kolektivně vyjednávat.
4. Žalobce poukazuje na jednání žalovaného, který uvedl, že kolektivní vyjednávání lze hypoteticky podřadit pod ustanovení I. čl. 5 písm. d) společenské smlouvy žalobce, které stanoví, že cílem sdružení je „*prosazování společných zájmů členů Sdružení na všech dostupných úrovních*“, či pod § 1 odst. 3 statutu žalobce, v němž je uvedeno, že posláním

žalobce je „*vytvářet optimální podmínky pro rozvoj automobilového průmyslu, hájit a prosazovat společné a individuální zájmy jeho členů, pokud nejsou v rozporu se zájmy společnými, zabezpečovat vzájemnou informovanost členů a poskytovat členské základně potřebný informační servis.*“ Za v právním státě zcela nepřípustný pak shledává postup žalovaného, který pouze na základě ničím nepodložené úvahy dospěl k závěru, že žalobce je pověřen svými členy ke kolektivnímu vyjednávání již pouze z důvodu, že sdružuje zaměstnavatele, přičemž ti musejí mít zájem na udržování sociálního smíru. Takový postup žalobce shledává za překročení oprávnění správního orgánu při výkonu veřejné moci a za zásah do práva členů žalobce svobodně definovat účel svého založení a zájmy, o jejichž prosazování má jimi založený subjekt usilovat.

5. Žalobce dále namítá, že dle ustanovení § 286 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), musejí odborové organizace disponovat řádným oprávněním od svých členů ke kolektivnímu vyjednávání a k uzavírání kolektivních smluv uvedeným ve stanovách. K tomu žalobce dodává, že tím spíše by tento požadavek měl být vztažen na organizaci zaměstnavatelů. Avšak situace žalobce je zcela odlišná. Naopak, na zasedání nejvyššího orgánu žalobce dne 10. 12. 2015, tedy krátce po předložení návrhu kolektivní smlouvy vyššího stupně ze strany OS KOVO, byl členy jednoznačně vysloven nesouhlas s tím, aby žalobce s OS KOVO o uzavření kolektivní smlouvy vyjednával.
6. Žalobce dále uvádí, že je sice stranou dohody o spolupráci uzavřené s OS KOVO dne 24. 1. 2012, avšak tato skutečnost nezakládá její způsobilost v oblasti kolektivního vyjednávání. Žalobce se domnívá, že žalovaný chybně interpretuje obsah předmětné dohody a zejména směřuje pojmy „kolektivní vyjednávání“ a „sociální dialog“. Předmětná dohoda totiž nevede ke kolektivnímu vyjednávání, nýbrž pouze deklaruje zájem stran podporovat vedení sociálního dialogu. Sociální dialog je dle názoru žalobce širší pojem než dialog vedený v rámci kolektivního vyjednávání, přičemž možnost vést kolektivní dialog automaticky nezakládá možnost být stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, jak zcela nesprávně vyvozuje žalovaný. K tomu žalobce dodává, že deklarace stran o podpoře uzavírání kolektivních smluv vyjádřená v textu dohody svědčí o tom, že obě strany si byly vědomy absence mandátu žalobce k uzavírání kolektivních smluv vyššího stupně a faktu, že kolektivní vyjednávání se bude odehrávat pouze na úrovni jednotlivých členů.
7. Další námitka žalobce uplatněná v podané žalobě se týká skutečnosti, že žalobce byl založen jako zájmové sdružení právnických osob na základě registrační zásady, tedy na základě rozhodnutí správního orgánu o registraci ve správním řízení. Naproti tomu, jak uvádí též odborná literatura, „*odborové organizace a rovněž i organizace zaměstnavatelů jsou sice dle své formy občanskými sdruženími, avšak s řadou odchylek, z nichž první a hlavní spočívá v evidenčním, nikoliv registračním principu (...).*“ K tomu žalobce dodává, že čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce vyžaduje, aby organizace zaměstnavatelů byla ustavena bez předchozího schválení ze strany veřejnoprávní autority. Pokud tedy byl vznik žalobce jakožto zájmového sdružení vázán na rozhodnutí správního orgánu o jeho registraci, není možné, aby byl takový způsob vzniku žalobce v souladu s požadavky Úmluvy Mezinárodní organizace práce kladené na organizace zaměstnavatelů.
8. Další rozpor žalobce spatřuje v tom, že členy žalobce jakožto zájmového sdružení právnických osob mohou být ze své podstaty pouze osoby právnické. K tomu však dodává

s odkazem na výše uvedenou Úmluvu, že v organizaci zaměstnavatelů platí neomezenost členství.

9. Na závěr žalobce uvádí, že správní řízení předcházející vydání rozhodnutí o rozkladu je stíženo řadou zásadních procesních vad, majících vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí.
10. První procesní vadu žalobce spatřuje v tvrzení žalovaného v napadeném rozhodnutí, kde uvedl, že vzhledem k tomu, že v průběhu správního řízení nevznikla pochybnost o způsobilosti žalobce být účastníkem správního řízení a žalobce sám takovou námitku vznesl až v podaném rozkladu, tedy pozdě, neměl správní orgán povinnost se touto otázkou v rozhodnutí o určení zprostředkovatele zabývat. Žalobce se domnívá, že na základě tohoto chybného posouzení žalovaný dospěl k nesprávnému závěru, že rozhodnutí o určení zprostředkovatele nelze považovat pro absenci posouzení způsobilosti žalobce kolektivně vyjednávat za nepřezkoumatelné. Žalobce dodává, že pochybnost o jeho způsobilosti být stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně, tudíž i způsobilosti být adresátem rozhodnutí o určení zprostředkovatele existovala již od počátku správního řízení. K tomu žalobce poukazuje jednak na své vyjádření ze dne 14. 1. 2016, z něhož plyne, že se nepovažuje za organizaci zaměstnavatelů, jednak mailová komunikace mezi žalovaným a žalobcem. Žalobce shledává postup žalovaného za přepjatý formalismus a rovněž v rozporu se zásadou materiální pravdy.
11. Další procesní vadu žalobce spatřuje v tom, že nebyl před vydáním rozhodnutí o rozkladu poučen o právu vyjádřit se k podkladům pro rozhodnutí, jakož i navrhnout důkazy nebo činit další návrhy ve smyslu ustanovení § 36 odst. 3 správního řádu.
12. Žalobce rovněž uvádí, že mu bylo odejmuto právo na využití opravného prostředku, čímž se žalovaný rovněž dopustil procesní vady řízení. Poukazuje přitom na skutečnost, že podstatou předmětného sporu je zejména určení právní povahy žalobce ve vztahu k posouzení jeho způsobilosti být stranou kolektivního sporu, tedy i adresátem rozhodnutí o určení zprostředkovatele. Rozhodnutí o určení zprostředkovatele se však s touto otázkou nikterak nevypořádalo a toto pochybení se posléze snažil napravit žalovaný v rozhodnutí o rozkladu. Tímto postupem však žalovaný de facto odebral žalobci možnost se bránit proti uložení povinnosti účastnit se kolektivního vyjednávání a jednat se zprostředkovatelem řádným opravným prostředkem.
13. Na závěr žalobce poukázal na pochybení žalovaného spočívající v tom, že i přes zjevnou nesrozumitelnost výroku přezkoumávaného rozhodnutí, v němž je žalobce označen jako zaměstnavatel namísto organizace zaměstnavatelů, toto rozhodnutí potvrdil. Žalobce nesouhlasí s tím, že ačkoliv žalovaný tuto vadu přiznal, uvedl, že nezpůsobuje nesrozumitelnost rozhodnutí.
14. Žalovaný ve vyjádření k podané žalobě uvedl, že se nikterak neztotožňuje s argumentací žalobce týkající se jeho nezpůsobilosti být stranou kolektivního vyjednávání. K tvrzení žalobce, že není organizací zaměstnavatelů ve smyslu ustanovení § 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce uvádí, že zákoník práce ani zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví žádné zvláštní podmínky pro to, aby právnická osoba byla považována za organizaci

zaměstnavatelů. Žalobce namítá, že je zájmovým sdružením právnických osob, k čemuž žalovaný podotýká s odkazem na komentář k zákoníku práce, že zájmové sdružení právnických osob může být subjektem kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě. Žalovaný dále konstatuje s odkazem na čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 87, že není nezbytné, aby organizace zaměstnavatelů měla výslovné označení „organizace zaměstnavatelů“ v rámci svého názvu a stejně tak není nezbytné, aby měla ve svých základních dokumentech výslovně uveden kolektivní vyjednávání jako předmět svého podnikání.

15. Žalobce zaslal soudu repliku k vyjádření žalovaného, ve které uvedl, že se žalovaný nikterak nevypořádal se zásadními argumenty uvedenými v podané žalobě.
16. Žalobce dne 7. 3. 2018 doplnil žalobu. Uvedl, že považuje za zcela zásadní, aby bylo soudem postaveno najisto jeho právní postavení v oblasti kolektivního vyjednávání a autoritativně byla potvrzena jeho nezpůsobilost aktivně vstupovat do jednání o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně. Důvodem je fakt, že dne 19. 10. 2017 předložilo OS KOVO žalobci nový návrh kolektivní smlouvy vyššího stupně pro období 2018-2020 a v důsledku postoje žalobce k dané věci oznámilo opětovné vyhlášení sporu.
17. Dne 28. 5. 2018 žalobce opětovně doplnil žalobu, a to konkrétně k rozlišení mezi pojmy „sociální dialog“ a „kolektivní vyjednávání“. Žalobce znovu uvedl, že možnost vést sociální dialog automaticky nezakládá možnost být stranou kolektivní smlouvy vyššího stupně. Žalobce je toho názoru, že tento cíl ani nebyl stranami dohody sledován, o čemž svědčí též aktualizovaná verze dohody o spolupráci, která byla mezi žalobcem a OS KOVO uzavřena dne 15. 5. 2018, a která nahradila dohodu předchozí. Žalobce své tvrzení podpořil citací a výkladem preambule dané dohody.
18. Městský soud v Praze podle ustanovení § 34 zákona č. 120/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen s.ř.s.), vyrozuměl osoby, které by mohly být přímo dotčeny ve svých právech a povinnostech, a to jak vydáním napadeného rozhodnutí nebo tím, že by toto rozhodnutí bylo zrušeno, a ve lhůtě stanovené soudem uplatnil právo osoby zúčastněné v tomto soudním řízení Odborový svaz KOVO, který se písemně k věci nevyjádřil.
19. Soud projednal věc bez nařízení jednání, neboť žalobce vyslovil souhlas s projednáním věci bez nařízení jednání a žalovaný nevyjádřil výslovný nesouhlas s tímto postupem. Má se tedy za to, že i on s rozhodnutím bez nařízení jednání souhlasil (ustanovení § 51 odst. 1 s.ř.s.).
20. Ze správního spisu zjistil soud následující podstatné skutečnosti.
21. Dne 13. 11. 2015 předložil OS KOVO průvodním dopisem žalobci návrh kolektivní smlouvy vyššího stupně na roky 2016 – 2017. Na to reagoval žalobce dopisem ze dne 11. 12. 2015, v němž sdělil, že Rada ředitelů vyslovila nesouhlas s vyjednáváním o kolektivní smlouvě vyššího stupně. Na základě toho vyhlásil OS KOVO spor o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně a spolu s návrhem osoby zprostředkovatele sdělil žalobci dopisem ze dne 7. 1. 2016, že od něho očekává vyjádření do 22. 1. 2016. Na to reagoval žalobce

dopisem ze dne 14. 1. 2016, v němž OS KOVO sdělil své stanovisko k věci, tj. že není organizací zaměstnavatelů. K návrhu zprostředkovatele se nevyjádřil. V důsledku toho OS KOVO požádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí jako příslušný správní orgán o určení zprostředkovatele ve smyslu ustanovení § 11 odst. 2 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání.

22. Dne 16. 2. 2016 vydal správní orgán oznámení o zahájení řízení o určení zprostředkovatele ve sporu o uzavření předmětné kolektivní smlouvy. Dne 21. 3. 2016 vydal správní orgán rozhodnutí, v němž jako zprostředkovatele určil JUDr. D. B., Ph.D. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce rozklad ze dne 13. 4. 2016, v němž namítal totožné skutečnosti, jako v podané žalobě. Rozklad posléze dne 14. 7. 2016 doplnil.
23. O rozkladu rozhodla ministryně práce a sociálních věcí napadeným rozhodnutím tak, že rozklad zamítla a potvrdila rozhodnutí o určení zprostředkovatele. K žalobcem tvrzené nezpůsobilosti být stranou kolektivního vyjednávání ministryně uvedla, že se s touto argumentací nemůže ztotožnit. Žalobce uvedl, že není organizací zaměstnavatelů ve smyslu ustanovení § 23 odst. 3 zákoníku práce. K tomu ministryně uvedla, že zákoník práce ani zákon o kolektivním vyjednávání nestanoví žádné zvláštní podmínky pro to, aby právnická osoba byla považována za organizaci zaměstnavatelů. Za dané situace tedy dovozuje, že organizací zaměstnavatelů může být právnická osoba, jež sdružuje zaměstnavatele, tedy osoby, jež k výkonu své činnosti zaměstnávají fyzické osoby. Ministryně v odůvodnění uvedla, že obě tyto podmínky žalobce splňuje. K námitce žalobce, že je zájmovým sdružením právnických osob pak dodává, že výklad obsažený v komentáři k zákoníku práce přímo připouští, aby zájmové sdružení právnických osob bylo subjektem kolektivního vyjednávání o kolektivní smlouvě. K žalobcovu odkazu na Společenskou smlouvu a na Statut uvedla, že žalobce doložil verze těchto dokumentů ze dne 7. 3. 2016, tedy verzi platnou až poté, co bylo zahájeno kolektivní vyjednávání. Dále ministryně uvedla, že ačkoliv žalobcem předložené dokumenty výslovně neuvádějí, že jeho činností je též kolektivní vyjednávání, je možné kolektivní vyjednávání pod jiné uvedené činnosti a cíle bez problému podřadit. Ke způsobilosti žalobce být stranou kolektivního vyjednávání přisvědčuje též fakt, že žalobce dlouhodobě vede s OS KOVO sociální dialog. K čl. 10 Úmluvy Mezinárodní organizace práce pak uvedla, že není nezbytné, aby organizace zaměstnavatelů měla označení „organizace zaměstnavatelů“ v rámci svého názvu a stejně tak není nezbytné, aby měla ve svých zakládacích dokumentech výslovně jako předmět své činnosti uvedeno kolektivní vyjednávání.
24. Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení před správním orgánem z hlediska žalobních námitek, uplatněných v podané žalobě a při přezkoumání vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době vydání napadeného rozhodnutí (ustanovení § 75 s.ř.s.) a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
25. Mezi účastníky je sporné, zda je žalobce oprávněn s odborovým svazem KOVO vyjednávat o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, tedy zda má být stranou kolektivního vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně.

26. Kolektivní smlouva je právním jednáním, v němž odborová organizace a zaměstnavatel, případně jejich zástupci, sjednávají podmínky, za nichž zaměstnanci konají práci (kolektivní pracovní podmínky).
27. V kolektivní smlouvě je možné upravit práva zaměstnanců v pracovněprávních vztazích, jakož i práva nebo povinnosti smluvních stran této smlouvy (§ 23 odst. 1 věta první zákoníku práce). Ve vztahu k zaměstnancům může kolektivní smlouva upravit pouze jejich práva, a to ve vyšším rozsahu než je stanoví pracovněprávní předpisy, nebo upravit práva zaměstnanců, která nejsou zákonem upravená, pokud to zákon nezakazuje. Kolektivní smlouvy upravují pro zaměstnance příznivější pracovní podmínky a přiznávají jim vyšší nároky, než jaké stanoví právní předpisy. Jednat se může např. o nárok na delší dobu dovolené, různé benefity, příspěvky ze strany zaměstnavatele apod. Kolektivní smlouvy se tedy stávají vedle pracovněprávních, mzdových a jiných právních předpisů důležitým pramenem práva.
28. Kolektivní smlouvu mohou uzavřít zaměstnavatel nebo více zaměstnavatelů, nebo jedna nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné a jedna nebo více odborových organizací na straně druhé (§ 23 odst. 2 zákoníku práce). Rozeznáváme přitom kolektivní smlouvy podnikové a kolektivní smlouvy vyššího stupně. Kolektivní smlouva je podniková, je-li uzavřena mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli a odborovou organizací nebo více odborovými organizacemi působícími u zaměstnavatele. Podnikové kolektivní smlouvy se tedy uzavírají mezi příslušným odborovým orgánem a zaměstnavatelem pro jeden podnik, případně pro jeho organizační jednotku. Kolektivní smlouva je vyššího stupně, je-li uzavřena mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi (§ 23 odst. 3 zákoníku práce). Kolektivní smlouvy vyššího stupně se pak uzavírají pro více než dva zaměstnavatele odborové organizace, případně odborové svazy s organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů. Poznámka pod čarou odkazuje na dnes již zrušený § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona č. 300/1990 Sb. Ke zrušení zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, došlo nabytím účinnosti zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ke dni 1. 1. 2014.
29. Postup při uzavírání kolektivní smlouvy včetně řešení sporů mezi smluvními stranami se řídí zákonem upravujícím kolektivní vyjednávání (§ 23 odst. 4 zákoníku práce). Tímto zákonem je zákon č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání“).
30. V projednávané věci je patrné, že odborový svaz KOVO usiluje o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, tedy nikoli přímo se zaměstnavatelem, ale se žalobcem, který se však uzavření brání s tím, že není organizací zaměstnavatelů ve smyslu ust. § 23 odst. 3 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb. zákoníku práce, a proto smluvní stranou této kolektivní smlouvy vyššího stupně být nemůže.
31. Předně je třeba říci, že zákoník práce, zákon o kolektivním vyjednávání, ani jiný právní předpis nestanoví, co lze rozumět pod pojmem „organizace zaměstnavatelů“. Důvodová zpráva k § 23 zákoníku práce stanoví, že pro větší jasnost se navrhuje v poznámce pod čarou odkázat na § 16 odst. 2 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, ve znění zákona

č. 300/1990 Sb., aby bylo zřejmé, že se jedná o organizace, které byly založeny zejména k naplnění úmluv Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.) a č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.). Podle § 16 odst. 2 věta za středníkem zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, jde-li o svaz odborových organizací nebo svaz zaměstnavatelů, platí obdobně ustanovení § 9a. Podle § 9a odst. 1 téhož zákona odborová organizace a organizace zaměstnavatelů se stává právnickou osobou dnem následujícím poté, kdy příslušnému ministerstvu (§ 7 odst. 1) byl doručen návrh na její evidenci. Podle odstavce 2 téhož ustanovení pro evidenci odborové organizace a organizace zaměstnavatelů platí obdobně ustanovení § 6 odst. 2, § 7 odst. 1 a § 9 odst. 4; ustanovení § 6 odst. 1, § 7 odst. 2 a 3, § 8 a § 9 odst. 1 se na odborové organizace a organizace zaměstnavatelů nevztahují. Tím zákonodárce plně v souladu s úmluvami Mezinárodní organizace práce stanovil pro vznik organizace zaměstnavatelů princip evidenční a nikoliv princip registrační, jež je obvyklý při zakládání jiných forem sdružení fyzických či právnických osob.

32. Zákonodárce se tak zjevně snažil reagovat na situaci, kdy po dlouhou dobu nebylo jednoznačně stanoveno, zda stranou kolektivního vyjednávání mohou být pouze sdružení založená podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, či jí mohou být také jiná sdružení fyzických a právnických osob, zejména pak zájmové sdružení právnických osob založené podle § 20f zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění zákona č. 509/1991 Sb. Dle tohoto ustanovení mohly právnické osoby do 31. 12. 2013 vytvářet k ochraně svých zájmů nebo k dosažení jiného účelu zájmová sdružení právnických osob. Posláním těchto sdružení bylo především uplatňování a ochrana členských zájmů ve vnějším ekonomickém a politickém prostředí, tzn. vůči třetím osobám. Nezanedbatelné bylo též zajišťování a koordinace některých odborných služeb, poradenství a dalších činností ve prospěch členské základny (FIALA, Josef; KINDL, Milan aj. *Občanský zákoník: Komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer. 2009. Dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.). Z uvedeného tedy vyplývá, že primárním účelem jejich založení nebylo účastnit se kolektivního vyjednávání jako je tomu v případě sdružení založených podle zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Další rozdíl spočívá v tom, že členy zájmových sdružení právnických osob mohly být, jak vyplývá již ze samotného názvu, pouze právnické osoby, zatímco členy sdružení založeného podle zákona č. 83/1991 Sb., o sdružování občanů, mohou být jak osoby fyzické, tak osoby právnické, což koneckonců odpovídá také úmluvám Mezinárodní organizace práce. Konečně je třeba zmínit také skutečnost, že zájmové sdružení právnických osob vznikalo na základě registračního principu, tj. jeho vznik byl vázán na veřejnoprávní úkon.
33. Na základě shora uvedeného lze dojít k závěru, že organizace zaměstnavatelů, které jsou způsobilé vyjednávat o uzavření kolektivní smlouvy vyššího stupně, jsou pouze ta sdružení zaměstnavatelů, kteří jednak své právo sdružit se vykonali do 31. 12. 2013 podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, a současně účelem, pro který bylo sdružení založeno, bylo zejména naplnění úmluv Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.) a č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednávat (č. 470/1990 Sb.).

34. Ze společenské smlouvy je patrné, že Sdružení automobilového průmyslu bylo založeno původně jako zájmové sdružení podle 360b zákona č. 109/1964 Sb., hospodářský zákoník (účinný do 31. 12. 1991). V souladu s přechodným ustanovením § 875 odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, bylo s účinností od 1. 1. 1992 toto zájmové sdružení považováno za sdružení podle § 20f tohoto zákona a bylo registrováno v registru sdružení u Obvodního úřadu Praha 1 pod č.j. 3/92 reg. sdruž. Již z tohoto je zřejmé, že Sdružení automobilového průmyslu nebylo založeno podle § 9a zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů, a nemůže být proto organizací zaměstnavatelů ani stranou kolektivního vyjednávání.
35. Nelze také odhlédnout od účelu, za kterým bylo Sdružení automobilového průmyslu založeno. Podle čl. I/5 Společenské smlouvy vzniklo sdružení jako účelové seskupení podnikatelských a nepodnikatelských subjektů, které si klade za cíl
- rozvoj automobilového průmyslu v ČR jakožto specifického výrobního odvětví zahrnujícího obor výzkumu, vývoje a výroby motorových a přípojných vozidel, jejich dílů, agregátů a příslušenství, jakož i projekci a výrobu zařízení pro automobilovou výrobu a opravárenství;
 - konkurenceschopnost výrobků členů Sdružení ve všech hlediscích;
 - presentaci českého automobilového průmyslu na tuzemských i světových trzích;
 - prosazování společných zájmů členů Sdružení na všech dostupných úrovních.

Z uvedeného vyplývá, že žalobce vznikl za účelem řešení a prosazování společných zájmů, záměrů a cílů automobilového průmyslu a za účelem vzájemné výměny informací. Činnosti žalobce však nesměřují k naplnění úmluv Mezinárodní organizace práce č. 87/1948, o svobodě sdružování a ochraně práva odborově se organizovat (č. 489/1990 Sb.), a č. 98/1949, o provádění zásad práva organizovat se a kolektivně vyjednat (č. 470/1990 Sb.), tedy řešit podmínky, za nichž zaměstnanci konají práci. Za tímto účelem proto žalobce nemůže vést kolektivní vyjednávání ani uzavírat kolektivní smlouvy vyššího stupně se zástupci zaměstnanců.

36. Sdružení automobilového průmyslu navíc nebylo nikdy jako organizace zaměstnavatelů zapsáno (evidováno) v evidenci organizací zaměstnavatelů vedené Ministerstvem vnitra podle § 9a odst. 1 zákona č. 83/1990 Sb., o sdružování občanů. Naopak Sdružení automobilového průmyslu bylo zapsáno (registrováno) v registru sdružení vedeného u Obvodního úřadu Praha 1 pod č.j. 3/92 reg. sdruž., a to na základě § 20i odst. 1 zákona č. 40/1964 Sb., občanský zákoník. Poté, co dne 1. 1. 2014 nabyl účinnosti zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, bylo Sdružení automobilového průmyslu zapsáno do spolkového rejstříku podle § 124 odst. 1 tohoto zákona, když dosavadní registr zájmových sdružení právnických osob se stal součástí spolkového rejstříku. V části týkající se právní formy zapisované právnické osoby bylo uvedeno „zájmové sdružení právnických osob“, nikoliv „organizace zaměstnavatelů“. A to i přesto, že zákon č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob, výslovně s touto právní formou právnické osoby počítá (§ 26 odst. 1 písm. a) zákona). I tato skutečnost tedy svědčí o tom, že žalobce není organizací zaměstnavatelů ve smyslu § 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce.

37. Pokud žalovaný dovozuje postavení žalobce jako strany kolektivního vyjednávání z toho, že se žalobce zavázal k vedení sociálního dialogu, soud se s tímto závěrem neztotožňuje. Je nutné si uvědomit, že sociální dialog zahrnuje všechny typy vyjednávání, konzultací nebo jednoduše výměny informací mezi zástupci vlády, zaměstnavatelů a zaměstnanců ohledně záležitostí společného zájmu ve vztahu k hospodářské a sociální politice. Základními formami sociálního dialogu jsou sdílení relevantních informací mezi sociálními partnery, konzultace sociálních partnerů, tripartitní instituce a konečně i kolektivní vyjednávání. Vzájemná interakce subjektů sociálního dialogu může mít podobu institucionalizovanou, tedy předvídanou právními předpisy, vzájemnými ujednáními a zvyklostmi stran, ale i neformální, případně může být i kombinací obou uvedených forem.
38. Kolektivní vyjednávání je tedy pouze jednou z forem sociálního dialogu, byť je třeba říci, že patrně tou nejvýznamnější. Ke shodnému závěru dospěl i Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 25. 10. 2018, č.j. 1 Ads 72/2018 – 46 (dostupný na www.nssoud.cz), ve kterém uvedl, že kolektivní vyjednávání je formou sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců organizovaných v odborech, jehož účelem je zajištění sociálního smíru.
39. Ze samotné skutečnosti, že žalobce byl stranou dohody o spolupráci uzavřené s odborovým svazem KOVO ze dne 24. 1. 2012, ve které byl obecně deklarován zájem stran podporovat vedení sociálního dialogu, však nelze bez dalšího dovodit, že je žalobce také stranou kolektivního vyjednávání.
40. Vůle žalobce nebýt stranou kolektivního vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně byla projevena také v aktualizované verzi dohody o spolupráci ze dne 15. 5. 2018, ve které strany jednoznačně deklarují důležitost podporování mimo jiné „sociálního progresu prostřednictvím sociálního dialogu na bázi této dohody“, přičemž následně se v bodu 1 písm. a) obě strany dobrovolně přihlásily k podporování včasného uzavírání kvalitních kolektivních smluv u členů, které smluvní strany zastupují tak, aby odpovídaly standardům v automobilovém průmyslu. Z toho vyplývá, že obě strany jsou srozuměny s tím, že kolektivní vyjednávání bude probíhat na úrovni jednotlivých členů. Přestože si je soud vědom toho, že tato dohoda uzavřená za účelem sociálního partnerství a dialogu byla uzavřena až po vydání žalobou napadeného rozhodnutí, s ohledem na předmět sporu ji považuje pro toto řízení za významnou, neboť odráží jednoznačnou vůli stran, aby žalobce stranou kolektivního vyjednávání nebyl.
41. Soud se dále zabýval námitkami žalobce o porušení jeho procesních práv ve správním řízení.
42. Podle § 10 zákona o kolektivním vyjednávání kolektivní spory podle tohoto zákona jsou spory o uzavření kolektivní smlouvy a spory o plnění závazků kolektivní smlouvy, ze kterých nevznikají nároky jednotlivých zaměstnanců.
43. Podle § 11 odst. 1 zákona o kolektivním vyjednávání smluvní strany si po dohodě mohou ve sporu zvolit zprostředkovatele. Přijetím žádosti zprostředkovatelem je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Smluvní strany a zprostředkovatel jsou povinni si vzájemně poskytovat požadovanou součinnost. Podle odst. 2 téhož ustanovení nedohodnou-li se

smluvní strany na zprostředkovateli, určí zprostředkovatele ze seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeného ministerstvem na návrh kterékoliv ze smluvních stran příslušné ministerstvo. Doručením rozhodnutí o určení zprostředkovatele je řízení před zprostředkovatelem zahájeno. Ve sporu o uzavření kolektivní smlouvy může být takový návrh podán nejdříve po uplynutí 60 dnů od předložení písemného návrhu na uzavření této smlouvy. Podle odstavce 3 téhož ustanovení zprostředkovatelem může být fyzická osoba způsobilá k právním úkonům podle práva České republiky nebo právnická osoba, pokud souhlasí s výkonem této funkce. Jde-li o případy uvedené v předchozím odstavci, musí jít o zprostředkovatele zapsaného v seznamu zprostředkovatelů a rozhodců vedeném ministerstvem.

44. Ačkoliv tak zákon výslovně nestanoví, na základě citovaných ustanovení je nepochybné, že kolektivní spor vzniká pouze mezi subjekty kolektivního pracovního práva, tj. mezi zaměstnavatelem nebo více zaměstnavateli, případně jednou nebo více organizací zaměstnavatelů na straně jedné, a jednou nebo více odborovými organizacemi na straně druhé. Mezi jinými subjekty práva kolektivní spor vzniknout nemůže. Správní orgán, a to již v řízení prvostupňovém, je proto povinen v rámci řízení o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání vždy zkoumat, zda daný spor skutečně probíhá mezi subjekty kolektivního pracovního práva. Jinými slovy je jeho povinností zkoumat, zda daný subjekt je nadán způsobilostí být v konkrétním případě smluvní stranou kolektivní smlouvy či nikoliv.
45. V daném případě se otázkou způsobilosti žalobce být stranou kolektivního vyjednávání prvostupňový správní orgán nezabýval. Učinila tak až ministryně v rozhodnutí o rozkladu, a to konkrétně na str. 4 až 5 rozhodnutí. Podle ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu tvoří rozhodnutí správního orgánu prvního stupně a rozhodnutí odvolací jeden celek (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu čj. 4 Ads 123/2009 – 99 ze dne 26. 2. 2010, dostupný na www.nssoud.cz). Lze proto uzavřít, že ministryně pochybení prvostupňového správního orgánu napравила a její rozhodnutí je přezkoumatelné. Na rozdíl od žalobce soud v tomto postupu ministryně neshledává odejmutí jeho práva na dvojinstančnost řízení.
46. Správní orgány ovšem pochybily, jestliže neumožnily žalobci vyjádřit se k podkladům rozhodnutí ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu. V řízení o určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání postupuje Ministerstvo práce a sociálních věcí v souladu s ustanoveními správního řádu (PICHRT, Jan aj. *Zákon o kolektivním vyjednávání: Praktický komentář* [Systém ASPI]. Praha: Wolters Kluwer. 2017., dostupné v Systému ASPI. ISSN: 2336-517X.). Podle věty první § 36 odst. 3 správního řádu nestanoví-li zákon jinak, musí být účastníkům před vydáním rozhodnutí ve věci dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí; to se netýká žadatele, pokud se jeho žádosti v plném rozsahu vyhovuje, a účastníka, který se práva vyjádřit se k podkladům rozhodnutí vzdal. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 17. 12. 2003, čj. 5 A 152/2002-41 (dostupný na www.nssoud.cz), konstatoval, že „smyslem ustanovení § 33 odst. 2 spr. ř. (rozhodnutí se vztahuje ke správnímu řádu z roku 1967, jež obsahovalo obdobnou právní úpravu § 36 odst. 3 správního řádu – pozn. soudu) je umožnit účastníkovi řízení, aby ve fázi před vydáním rozhodnutí mohl uplatnit své výhrady k podkladu rozhodnutí a ke způsobu jeho zjištění, resp. aby mohl učinit procesní návrhy tak, aby rozhodnutí skutečně vycházelo ze

spolehlivě zjištěného stavu věci“. Ústavní soud v nálezu ze dne 3. 3. 2005, sp. zn. II. ÚS 329/04, č. 39/2005 Sb. n. u. US (dostupný na www.usoud.cz), doplnil, že „[j]e porušením principu právního státu, který je zakotven v čl. 1 Ústavy ČR, a práva na soudní ochranu a na soudní přezkum, vyplývající z čl. 36 odst. 1 a 2 Listiny, pokud správní orgán nedal stěžovateli možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí a ke způsobu jejich zjištění ve smyslu ustanovení § 33 odst. 2 správního řádu, a soud v rámci přezkumu správních rozhodnutí k této okolnosti nepřihlédl“. Správní orgán prvního stupně tedy byl povinen umožnit žalobci vyjádřit se před vydáním rozhodnutí k podkladům rozhodnutí. Pokud tak neučinil, jednalo se o závažnou procesní vadu, k níž mělo být přihlédnuto z úřední povinnosti, a pro kterou mělo být prvostupňové rozhodnutí zrušeno. Soud proto uvedenou námitku shledal důvodnou.

47. Naopak soud neshledal důvodnou námitku nesrozumitelnosti prvostupňového rozhodnutí, ke které ministryně nepřihlédla, a která spočívala v označení žalobce jako „zaměstnavatele“, nikoliv jako „organizace zaměstnavatelů“. Podle judikatury správních soudů lze za nesrozumitelné rozhodnutí považovat takové, kdy nelze rozeznat, co je výrok a co odůvodnění, kdo jsou účastníci řízení a kdo byl rozhodnutím zavázán (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, sp. zn. 2 Ads 58/2003, dostupný na www.nssoud.cz). O takový případ nesrozumitelnosti se však v daném případě nejedná. Žalobce byl v prvostupňovém rozhodnutí označen řádně svým názvem - Sdružení automobilového průmyslu, identifikačním číslem - 17048826, a sídlem - Opletalova 1015/55, 110 00 Praha 1. Všechny údaje byly platné ke dni rozhodování prvostupňového správního orgánu. Uvedená identifikace žalobce navíc nepochybně postačuje k tomu, aby bylo zřejmé, který subjekt je adresátem správního rozhodnutí, a je dostatečně určitá pro to, aby žalobce nemohl být zaměněn s jiným subjektem.
48. Žalobce se podanou žalobou domáhal primárně vyslovení nicotnosti žalobou napadeného rozhodnutí, jakož i rozhodnutí prvostupňového. Rozšířený senát Nejvyššího správního soudu s ohledem na absenci zákonné definice a charakteristiky nicotnosti zaujal názor, že „[n]icotnost [někdy též označována jako nulita, paakt, absolutní zmatečnost, pseudorozhodnutí, non negotium, zdánlivý akt, pa-akt, právní nullum, neexistence, naprostá (absolutní) neplatnost, či dokonce procesní potrat] představuje specifickou kategorii vad správních rozhodnutí. Tyto vady jsou však vzhledem ke své povaze vadami nejzávažnějšími, nejtěžšími a rovněž i nezhojitelnými. Rozhodnutí, které jimi trpí, je rozhodnutím nicotným. Nicotné rozhodnutí však není „běžným“ rozhodnutím nezákonným, nýbrž „rozhodnutím“, které pro jeho vady vůbec nelze za veřejněmocenské rozhodnutí správního orgánu považovat, a které není s to vyvolat veřejnoprávní účinky. Zatímco v případě „běžných“ vad správních rozhodnutí se na tato, s ohledem na uplatnění zásady presumpce platnosti a správnosti správních aktů, hledí jako na rozhodnutí existující a způsobilá vyvolávat příslušné právní důsledky, a působit tak na sféru práv a povinností jejich adresátů, v případě nicotných správních rozhodnutí se ani tato zásada neuplatní. Z povahy vad způsobujících nicotnost pak plynou i příslušné právní následky. S nejtěžšími vadami jsou tak nutně spojeny i ty nejtěžší následky. Proto není nikdo povinen nicotné správní rozhodnutí respektovat a řídit se jím. Hledí se na něj, jako by vůbec neexistovalo, protože tedy jde o nezhojitelné právní nic. Nicotnost nelze zhojit ani uplynutím času. Definičně lze za nicotný správní akt považovat akt, který vykazuje tak závažné vady, že vůbec není schopen vyvolat žádné právní účinky“ (rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 5. 2008, č.j. 8 Afs 78/2006, publikovaný pod č. 1629/2008 Sb.

NSS, dostupný na www.nssoud.cz). Za vady způsobující nicotnost správního rozhodnutí se označují „např. absolutní nedostatek pravomoci, absolutní nepřislušnost rozhodujícího správního orgánu, zásadní nedostatky projevu vůle vykonavatele veřejné správy (absolutní nedostatek formy, neurčitost, nesmyslnost), požadavek plnění, které je trestné nebo absolutně nemožné, uložení povinnosti nebo založení práva něčemu, co v právním smyslu vůbec neexistuje, či nedostatek právního podkladu k vydání rozhodnutí“ (rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 7. 2005, čj. 6 A 76/2001-96, publikovaný pod č. 793/2006 Sb. NSS, dostupný na www.nssoud.cz).

49. Žalobce považuje napadené rozhodnutí za nicotné z důvodu, že sám není způsobilým subjektem v daném řízení, resp. není stranou způsobilou ke kolektivnímu vyjednávání. Soud sice v daném případě dospěl ke shodnému závěru jako žalobce, tedy že žalobce není stranou kolektivního vyjednávání, neboť není organizací zaměstnavatelů ve smyslu § 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce, neztotožnil se však s jeho názorem, že napadené rozhodnutí je z tohoto důvodu nicotné. Soud proto nevyhověl návrhu žalobce na vyslovení nicotnosti žalobou napadeného rozhodnutí.
50. Městský soud v Praze žalobou napadené rozhodnutí podle § 78 odst. 1 s.ř.s. zrušil z důvodu jeho nezákonnosti. Soud dále zrušil také prvostupňové rozhodnutí správního orgánu ze dne 21. 3. 2016, č.j. 2016/8558-523, neboť s ohledem na závěry, ke kterým v tomto rozhodnutí dospěl, nemůže být nezákonnost prvostupňového rozhodnutí odstraněna v rozkladovém řízení a žalovanému by nezbylo nic jiného, než rozhodnutí správního orgánu prvního stupně zrušit. Současně soud rozhodl o vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s.ř.s.). V dalším řízení bude namíste znovu rozhodnout o návrhu Odborového svazu KOVO na určení zprostředkovatele podle § 11 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání, přičemž správní orgán přihlédně k tomu, že žalobce není organizací zaměstnavatelů, a tudíž není způsobilý být smluvní stranou kolektivního vyjednávání. Podle ustanovení § 78 odst. 5 s.ř.s. je žalovaný v dalším řízení vázán právním názorem, který vyslovil soud ve zrušujícím rozsudku.
51. O nákladech řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s.ř.s. Žalobce byl v řízení o žalobě plně úspěšný, proto mu náleží plná náhrada nákladů řízení. Náklady řízení představují zaplacený soudní poplatek ve výši 3 000 Kč a náklady na právní zastoupení ve výši 8 228 Kč, které sestávají z odměny dle § 6, § 7 bodu 5 a § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), v celkové výši 6 200 Kč za 2 úkony dle § 11 odst. 1 písm. a) a d) advokátního tarifu (tj. převzetí a příprava zastoupení, žaloba), přičemž odměna za 1 úkon právní služby činí 3 100 Kč, dále náhrady hotových výdajů v paušální částce 300 Kč za jeden úkon právní služby dle § 13 odst. 1 a 3 advokátního tarifu, tedy za 2 úkony právní služby celkem 600 Kč. Zástupce žalobce je plátcem daně z přidané hodnoty, a proto se s ohledem na § 57 odst. 2 s. ř. s. náhrada nákladů za zastoupení zvyšuje o částku odpovídající této dani (21 %), t.j. o 1 428 Kč. Celkem tedy žalobci náleží náhrada nákladů řízení ve výši 11 228 Kč.
52. Soud nepřiznal žalobci náhradu nákladů řízení za další úkon právní služby, kterým bylo sepsání vyjádření ze dne 28. 3. 2017, neboť v něm žalobce pouze v reakci na výzvu soudu sděluje, že souhlasí s rozhodnutím bez nařízení jednání. Pokud žalobce s rozhodnutím

soudu bez nařízení jednání souhlasil, nebylo s ohledem na § 51 odst. 1 s.ř.s. třeba jeho výslovného souhlasu. Soud nepřiznal žalobci náhradu nákladů řízení ani za repliku ze dne 7. 4. 2017, doplnění žaloby ze dne 7. 3. 2018 a doplnění žaloby ze dne 28. 5. 2018, a to z důvodu, že v těchto podáních žalobce pouze opakuje svá tvrzení obsažená již v podané žalobě, případně sděluje soudu skutečnosti, které s projednávanou věcí přímo nesouvisí. Soud proto tyto úkony nepovažoval za účelně vynaložené náklady.

53. Pokud jde o náklady řízení osoby zúčastněné na řízení, soud dospěl k závěru, že v dané věci nejsou dány předpoklady pro rozhodnutí soudu o jejich náhradě. Podle ustanovení § 60 odst.5 s.ř.s. má osoba zúčastněná na řízení právo na náhradu jen těch nákladů, které jí vznikly v souvislosti s plněním povinností, kterou jí soud uložil. V posuzované věci soud osobám zúčastněným na řízení žádnou povinnost v řízení nestanovil, pouze jim dal možnost uplatnit v probíhajícím řízení jejich práva.

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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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.

Praha 23. května 2019

JUDr. Hana Veberová v. r.
předsedkyně senátu