



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní JUDr. Martinou Radkovou v právní věci žalobkyně **R. Š.**, bytem H. 3, M. 158, zast. Mgr. Jiřím Hradílkem, advokátem se sídlem v Brně, 28. října 9, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem v Praze, Na Poříčním právu 376/1, o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 3. 2014, č. j. 2013/77984-421/3, ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nelegální práce,

takto:

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

O d ů v o d n ě n í :

[1] Včas podanou žalobou se žalobce domáhal přezkoumání rozhodnutí citovaného v záhlaví. Tímto rozhodnutím bylo zamítnuto odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Olomouci ze dne 16. 10. 2013, č. j. OLA - 197/2013 - MZ, kterým byla žalobkyně podle § 30 odst. 1 písm. e) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších

předpisů, ode dne 13. 6. 2012 vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu výkonu nelegální práce.

[2] V žalobě žalobkyně namítala, že žalovaný nepřihlédl k její argumentaci, uvedené již v odvolání. Jedná se o dva okruhy námitek. Jednak námitky právní spočívající v tom, že skutečnost, že se písemné vyhotovení smlouvy (dohody o pracovní činnosti nenachází na provozovně, nezakládá bez dalšího závěr o tom, že by mělo dojít k výkonu nelegální práce). Dále žalobkyně namítala, že výkon práce v rozsahu jednoho pracovního dne nemůže z podstaty být výkonem nelegální práce pro absenci podmínky soustavnosti takové činnosti. Tento znak naplněn nebyl. Žalobkyně odkázala na rozhodnutí NSS č. j. 3 Ads 65/2012 - 30. V odvolání bylo rovněž zmíněno, že i ve vztahu k zaměstnavateli, na něhož v takovém případě bylo působeno normou obsaženou v § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti, stanovující sazbu pokuty „nejméně 250.000 Kč“, nasvědčuje závěru, že případná nelegální práce musí být jednání svou závažností srovnatelné s takto vysokou pokutou. Z hlediska skutkového mohlo být leda tak zjištěno, že „... nepředložila v místě kontroly písemný doklad, který by prokazoval existenci pracovněprávního vztahu“, jak se podává z protokolu ze dne 28. 6. 2012, kde i správní orgán na straně 3 konstatuje takový závěr, z čehož se má podávat, že výkon práce žalobkyní byl nelegální. Správní orgán I. stupně zde konstatuje porušení § 136 zákona o zaměstnanosti, ukládající povinnost uchování „kopií dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu“. Případné porušení této povinnosti zákon nesankcionuje. Kromě toho se uložení takové povinnosti z hlediska praktického zdá být nesmyslné, neboť v mnoha výrobních provozech nacházejících se mnohdy mimo kancelář zaměstnavatele se obvykle pracovní smlouvy nenacházejí, leda by je zaměstnanci nosili při sobě. Správní orgány z dané skutečnosti dovodily naplnění podmínek § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti, definující nelegální práci a přistoupili dle názoru žalobkyně k nesprávné aplikaci sankčního § 30 odst. 1 písm. e) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Skutkové okolnosti uváděné v místě a čase kontroly vysvětlující důvod toho, proč se dohoda o výkonu práce, kterou žalobkyně se zaměstnavatelem měla, nenacházela na pracovišti, mohli inspektoři inspektorátu práce ověřit obratem na místě. Žalobkyni je známo, že byl za dané jednání postižen i její zaměstnavatel a byla mu uložena pokuta. Ve věci byla zaměstnavatelem podána žaloba a věc je vedená u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 36 Ad 5/2013. S ohledem na uvedené žalobkyně navrhla, aby soud zrušil rozhodnutí správních orgánů obou stupňů a nahradil žalobkyni náklady řízení.

[3] Žalovaný ve vyjádření k žalobě odkázal na § 30 odst. 1 písm. e), § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti a § 2 odst. 1 zákoníku práce. K námitce žalobkyně, že při zjištění výkonu konkrétní práce na pracovišti zaměstnavatele byla již dohoda podepsána, pouze se nenacházela v době kontroly na pracovišti, neboť byla nesena k podpisu jednatele zaměstnavatele, žalovaný uvedl, že tato tvrzení vyvrací sdělení žalobkyně do protokolu kontrolním orgánům. Těm žalobkyně uvedla, že *pracuje pro zaměstnavatele, s ním si sjednala práci, už se byla podívat, jak to v uvedené provozovně funguje a dne 13. 6. 2012 pracuje první den od 9 do 15 hodin, přičemž zatím nemá nic uzavřeno písemně, ale chystá se jí dohoda, neví jaká, ještě se nedomluvila, zatím pracuje bez uzavřené dohody, brigádu na úřadě práce nahlásí do*

pátku, až dostane dohodu do ruky, zatím není uzavřena ani podepsána. Pokud by žalobkyně před nástupem do zaměstnání dohodu uzavřela, musela by o tom nepochybně vědět a neopakovala by, že žádná dohoda zatím nebyla podepsána, nedomluvila se. Žalobkyně i zaměstnavatel shodně výslovně potvrdili, že výkon práce na základě dohody nastal až dnem 14. 6. 2012. Jestliže tedy žalobkyně dne 13. 6. 2012 v pracovním oděvu nesoucím název pracoviště („P.“) obsluhovala zákazníky a přitom neměla uzavřený pracovněprávní vztah, jednalo se o výkon nelegální práce. Tvzení, že si žalobkyně jen zkoušela práci, dle názoru žalované nemůže výkon nelegální práce zhojit. Zákoník práce nezná pojem práce na zkoušku, na základě kterého by bylo možno zkoušet práci a seznamovat se formou výkonu práce s pracovním prostředím bez uzavření pracovněprávního vztahu. Jestliže je vznesena námitka nesplnění podmínky soustavnosti výkonu nelegální práce, pak ovšem žalobkyně připouští, že nelegální práci vykonávala, pouze namítá, že výkon práce byl kontrolním orgánem zjištěn jen v jeden den. Ve zbylé části žalovaný odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí. K námitce, že chyběl znak soustavnosti nelegální práce a k odkazu na rozsudek NSS č. j. 3 Ads 65/2012 – 30 žalovaný uvedl, že s touto námitkou se vypořádal v daném rozhodnutí a na svých závěrech trvá i nadále. Žalovaný doplnil, že zákonodárce zjevně považuje výkon nelegální práce a jeho umožnění zaměstnavatelem fyzické osobě za společensky vysoce škodlivé jednání, jež si žádá přísné sankce. To je patrné z vývoje sazeb pokut zakotvených v zákoně o zaměstnanosti, kdy maximální výše byla z 2.000.000 Kč zvýšena na 5.000.000 Kč, přičemž byla určena i nejnižší sazba pokuty. Tato úprava má tedy zjevně zabránit tomu, aby se umožnění výkonu nelegální práce tzv. nevyplatilo. Obdobně byla zákonodárcem zvýšena horní hranice výše pokuty za přešůvek výkonu nelegální práce z 10.000 Kč na 100.000 Kč. K námitce, že žalobkyně pouze nepředložila písemný doklad o existenci pracovněprávního vztahu, což není důkazem o výkonu nelegální práce, žalovaný konstatoval, že vskutku bez dalšího by nebylo možno jen z nepředložení písemného vyhotovení dohody v době kontroly usuzovat na výkon nelegální práce, avšak správní orgány vycházely z kontrolního zjištění OIP, uvádějící popis zjištění a vyjádření kontrolovaných fyzických osob, přítomných na pracovišti zaměstnavatele. Z výše popsaného vyjádření žalobkyně je jednoznačné, že tato žádnou dohodu nepodepisovala a ani neměla ještě dohodnuté podmínky výkonu práce pro zaměstnavatele. Toto nelze vyvrátit ani následně předloženou dohodou o provedení práce. Pokud by pracovněprávní vztah prokazatelně existoval, pak by nedoložení kopie písemného dokladu skutečně nebylo důvodem k uložení pokuty zaměstnavateli ani k vyřazení fyzické osoby z evidence uchazečů o zaměstnání. K doplnění žalobkyně, že v místě kontroly bylo vysvětleno, proč se předmětná dohoda nenachází na pracovišti a že si to pracovníci kontroly mohli ihned ověřit, žalovaný odkázal na napadené rozhodnutí. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby.

[4] V napadeném rozhodnutí žalovaný podrobně popsal průběh správního řízení a citoval z důkazních prostředků. Žalovaný odkázal na § 30 odst. 1 písm. e) a § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti a § 2 odst. 1 zákoníku práce a § 2 odst. 2 zákoníku práce, které citoval. Žalovaný dodal, že od účinnosti novely zákoníku práce (od 1. 1. 2012) již mzda, plat nebo odměna nejsou definičním znakem závislé práce, stejně jako jím nejsou výkon práce na náklady a odpovědnost

zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě. Proto se OIP ani úřad práce správně otázkou případné odměny dne 13. 6. 2012 žalobkyní vykonanou práci vůbec nezabývaly. Podle žalovaného bylo prokázáno, že žalobkyně konala 13. 6. 2012 nejen v době kontroly OIP (od 10:30 do 11:20 hodin), ale dle jejího vlastního vyjádření od 9 do 15 hodin, pro zaměstnavatele závislou práci mimo pracovněprávní vztah. To vyplývá z protokolu o výsledku kontroly, v němž je popsána kontrola, včetně podrobného vyjádření žalobkyně učiněného v průběhu kontroly a potvrzeného jejím podpisem a dále důkazy, jimiž jsou doplnění informací k oznámení výkonu práce uchazečů o zaměstnání č. j. 16451/10.72/12/3.5. OIP ze dne 23. 7. 2013 a podpůrně i vyrozumění o výsledku přezkoumání protokolu ze dne 6. 8. 2012. Žalobkyně až 14. 6. 2012 předloženou dohodu o provedení práce, byť antidatovanou, ani zaměstnavatelovým vyjádřením učiněným prostřednictvím veřejné datové sítě taktéž až 14. 6. 2012 nelze výkon práce 13. 6. 2012 bez uzavření pracovněprávního vztahu dodatečně zhojit. Tvrzení zástupce, že úřad práce vycházel jen z toho, že dohoda o pracovní činnosti nebyla předložena přímo v rámci kontroly, což není důkazem o tom, že by žalobkyně 13. 6. 2012 konala práci mimo pracovní vztah a že tehdy bylo také označeno, kde se podepsaná dohoda o pracovní činnosti v momentě kontroly nachází, na základě důkazního stavu v dané věci neobstálo. Dne 14. 6. 2012 žalobkyně na úřadu práce doložila dohodu o provedení práce, které sice byla datována již dnem 12. 6. 2012 a pracovní úkol měl být konán od 13. 6. 2012, ale jak sdělením zaměstnavatele tak žalobkyní bylo shodně osvědčeno, že na základě dohody o provedení práce žalobkyně zahájila práci až 14. 6. 2012, neboli že dne 13. 6. 2012, kdy byla žalobkyně v provozovně kontrolována, dle jejího sdělení i sdělení zaměstnavatele nepracovala na základě doložené dohody o provedení práce. Zaměstnavatel navíc tvrdil, že 13. 6. 2012 se žalobkyně byla jen podívat na práci, což ovšem bylo vyvráceno samotnou fyzickou kontrolou, kdy byla žalobkyně zjištěna při konkrétní obsluze zákaznice. Že by na výkon práce dne 13. 6. 2012 byla případně uzavřena jiná dohoda, například zástupcem uváděná dohoda o pracovní činnosti, nebylo doloženo. I když za daného důkazního stavu to není relevantní, kdyby byla žalobkyně pracovala dříve na základě dohody o provedení práce nežli až dne 14. 6. 2012 a byla by výkon této činnosti doložila až 14. 6. 2012, byl by býval při neprokázání zákonných vážných důvodů pro opožděné oznámení výkonu nekolidujícího zaměstnání dán rovněž důvod pro její vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, a to podle § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Rozhodující pro prokázání, že dne 13. 6. 2012 žalobkyně pracovala bez uzavřeného pracovněprávního vztahu byly však především jí samotnou uvedené skutečnosti, tak jak byly zaznamenány kontrolory a popsány v protokolu o výsledku kontroly, žalovaný citoval její výpověď do protokolu. Tato sdělení žalobkyně nebyla vyvrácena žádným relevantním důkazem. Následně předložená dohoda o provedení práce takovým důkazem objektivně není. Kontrolori OIP neměli důvod ověřit si existenci dohody o pracovní činnosti dne 13. 6. 2012, jak požaduje zástupce v odvolání, když žalobkyně sdělila, že žádnou dohodu podepsanou nemá (tedy ne, že ji podepsanou má, jak se uvádí v odvolání). Sdělení žalobkyně, že se ještě nedomluvila, je dalším důkazem o tom, že 13. 6. 2012 nebyl ještě pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem uzavřen a že se tedy nejednalo o pouhé nedoložení již perfektní dohody. Argumenty ohledně § 136 a § 139 a následujících zákona o zaměstnanosti

uvedené v odvolání jsou za popsaného důkazního stavu zcela nevýznamné. V případě žalobkyně nebylo prokázáno ani žádné následné zhojení případné neplatnosti údajně ústně uzavřené dohody ve smyslu zákoníku práce – na základě vyjádření žalobkyně při kontrole je nesporné, že žádná smlouva nebo dohoda byť ústně učiněná, jež by následně byla zhojena písemnou formou jejího uzavření, neexistovala. Prohlášení žalobkyně tak, jak bylo citováno ve vyrozumění o výsledku přezkoumání protokolu nelze považovat za důkaz o existenci pracovněprávního vztahu dne 13. 6. 2012, neboť toto bylo učiněno až dodatečně, přiloženo až k žádosti zaměstnavatele o přezkoumání protokolu o výsledku kontroly a zcela v rozporu s vyjádřením učiněným žalobkyní jednoznačně v průběhu kontroly. Totéž žalovaný uvedl k obsahu zaměstnavatelem podané žádosti o přezkoumání protokolu, jíž ostatně ohledně žalobkyní konané práce OIP nevyhověl. Stejně tak tvrzení zaměstnavatele, že dohoda o provedení práce byla žalobkyní podepsána dne 12. 6. 2012 a dne 13. 6. 2012 byla jen u jednatelky zaměstnavatele na podpis, bylo uvedeno až dne 18. 6. 2012 a nebylo doloženo žádným relevantním důkazem. K námitce v odvolání, že kontroloři OIP věděli již v den kontroly, kde se dohoda o pracovní činnosti nachází, žalovaný uvedl, že toto potvrzení se nezakládá na žádném důkazu (poukázal na rozsudek NSS č. j. 14 Ads 36/2013 – 38 bod 23). K námitce nenaplnění znaku soustavnosti nelegální práce a odkazu na rozsudek NSS č. j. 3 Ads 65/2012 – 30, žalovaný konstatoval, že definice závislé práce podle § 2 zákoníku práce pojmový znak soustavnosti výkonu práce neobsahuje a ani ve znění účinném od 1. 1. 2012 neobsahoval. Soustavnost výkonu práce tak může být sice obvyklou, nikoliv však nezbytnou charakteristikou závislé práce. Ani důvodová zpráva k definici závislé práce ve znění účinném od 1. 1. 2012 neobsahuje žádné indicie, které by naznačovaly požadavek dlouhodobosti výkonu práce, aby se jednalo o závislou činnost. Naopak, důvodová zpráva k výkonu práce konané na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, jež však nesporně rovněž jsou činnostmi považovanými za závislou práci, předpokládá, že zejména v případě dohody o provedení práce se bude jednat o práci malého rozsahu, vyznačující se tím, že práce na jejím základě není vykonávána soustavně ale nárazově (viz sjednání pracovního úkolu a s tím související neexistence povinnosti zaměstnavatele rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu). Je známa praxe, kdy zaměstnavatel a zaměstnanec uzavřou dohodu o provedení práce na pracovní úkol vykonaný za jeden den (například jednodenní záskok za nepřítomnost zaměstnance v pracovním poměru z důvodu důležité osobní překážky v provozu ap.) a přitom se nesporně jedná o práci závislou. Jednodenní výkon práce, tudíž pokud je konán, tak jak bylo prokázáno v případě žalobkyně 13. 6. 2012, tj. naplňuje-li znaky § 2 odst. 1 zákoníku práce, je prací závislou, byť konanou jen po dobu několika hodin (od 9 do 15 hodin), a je-li taková práce konána bez prokázání uzavření pracovněprávního vztahu, pak je prací nelegální. Rozsah výkonu práce tedy nemá žádný vliv na její posouzení jako nelegální, pokud byla vykonávána bez prokázání existence pracovněprávního vztahu. Ačkoliv uložení pokuty zaměstnavateli žalobkyně není předmětem tohoto řízení, pro vysvětlení žalovaný podotkl, že právě i z § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti, týkajícího se sazeb pokut ukládaných zaměstnavatelům za umožnění výkonu nelegální práce, jehož se dovolává zplnomocněný zástupce, skutečnost, že by se mělo přihlížet k rozsahu výkonu nelegální práce, nevyplývá, když toto ustanovení neuvádí žádné omezení pro uložení pokuty co do rozsahu

hodin nebo dní výkonu prokázané nelegální práce. Je tedy nesporné, že pokuta se ukládá zaměstnavateli za každé umožnění výkonu nelegální práce a její rozsah má při správném posouzení ze strany oprávněného orgánu vliv pouze na výši uložené pokuty, jak vyplývá ze samotné sazby vedoucí od základních 250.000 Kč až do výše 10.000.000 Kč. Tím, že pokuta zaměstnavateli byla uložena ve výši 250.000 Kč, tj. v nejnižší možné zákonné sazbě, byla správně zvážena společenská nebezpečnost jednání zaměstnavatele spočívající jen v krátkodobém umožnění výkonu nelegální práce, navíc uzavřením dohody o provedení práce s žalobkyní, byť následným. K žalobě žalovaný konstatoval, že byla datována až dnem 22. 10. 2013, tj. po vydání napadeného rozhodnutí, tudíž k tomuto důkazu správní orgán I. stupně nemohl nijak přihlídnout, protože v době nového projednání věci a vydání rozhodnutí neexistoval. K návrhu na přerušení předmětného správního řízení z důvodu podané žaloby žalovaný uvedl, že na přerušení řízení není ze zákona nárok. Žalovaný odkázal, že k námitkám uvedeným v odvolání se vyjádřil ve svém rozhodnutí ze dne 18. 12. 2012 a dále odkázal na doplnění informací k oznámení výkonu práce uchazečů o zaměstnání OIP ze dne 23. 7. 2013, se kterým se v argumentaci ztotožnil, s nímž byl zástupce před vydáním napadeného rozhodnutí v plném rozsahu seznámen.

[5] Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci přezkoumal napadené rozhodnutí podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále „s. ř. s.“) v mezích žalobních bodů a při přezkoumání rozhodnutí vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), tedy ke dni 17. 3. 2014.

[6] Ze správního spisu ve vztahu k souzené věci soud zjistil, že na základě žádosti ze dne 27. 6. 2011 (o zprostředkování zaměstnání) byla žalobkyně zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání a byla jí přiznána podpora v nezaměstnanosti od tohoto data. Součástí spisu je dohoda o provedení práce uzavřená mezi OKT s. r. o. zast. Ing. D. T. T. ze dne 12. 6. 2012. Podle potvrzení souběhu pracovněprávního vztahu a evidence na úřadu práce žalobkyně vykonávala od 14. 6. 2012 práci u zaměstnavatele OKT s. r. o. a dohoda o provedení práce byla uzavřena na období od 13. 6. 2012 do 31. 12. 2012. Potvrzení bylo vydáno dne 12. 9. 2012 a dne 13. 9. 2012 doloženo úřadu práce. Podle potvrzení souběhu pracovněprávního vztahu a evidence na úřadu práce žalobkyně vykonávala od 14. 6. 2012 práci u OKT s. r. o. Dohoda o provedení práce byla uzavřena na období od 13. 6. 2012 do 31. 12. 2012, potvrzení vystaveno 9. 10. 2012. Podle potvrzení souběhu pracovněprávního vztahu evidence na úřadu práce žalobkyně vykonávala práci od 14. 6. 2012 u OKT s. r. o., dohoda o provedení práce byla uzavřena od 13. 6. do 31. 12. 2012, potvrzení bylo uděleno dne 3. 11. 2012. Shodné potvrzení bylo vystaveno i 3. 12. 2012 (a 4. 1. 2012). V jednotlivých potvrzeních byly uvedeny měsíční výdělky žalobkyně.

[7] Podle elektronické zprávy jednatelky OKT s. r. o. dohoda o provedení práce mezi zaměstnavatelem a žalobkyní je platná od 13. 6. 2012, ale fyzicky nástup byl od 14. 6. 2012. Obě strany se dohodly na tom, že dne 13. 6. 2012 se žalobkyně byla podívat na práci bez finančního ohodnocení. Podle doložené dohody

o provedení práce z 12. 6. 2012 mezi žalobkyní a uvedeným zaměstnavatelem měla být práce zahájena od 13. 6. 2012. Podle oznámení výkonu práce uchazečů o zaměstnání Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 10. 2012 kontrolou byla zjištěna práce žalobkyně u uvedeného zaměstnavatele dne 13. 6. 2012, a to jako nelegální zaměstnání. Podle protokolu ze dne 29. 10. 2012 žalobkyně nahlásila dohodu o provedení práce od 13. 6. 2012 paní *dávkařce* dne 14. 6. 2012 a doložila potvrzení od zaměstnavatele, že výkon činnosti zahájila až 14. 6. 2012. Podle protokolu o výsledku kontroly oblastního inspektorátu práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj, provedené 13. 6. 2012 u OKT s. r. o. se kontroly účastnili žalobkyně a za zaměstnavatele Ing. T. V. O..

[8] Kontrola byla zaměřena na dodržování zákazu výkonu nelegální práce. Žalobkyně po příchodu inspektorů obsluhovala zákazníky, vydávala jídlo, oblečená byla v triku s nápisem *P.*. Do záznamu uvedla, že *pracuje pro zaměstnavatele, sjednala si práci s paní Ing. D. T. T.. Žalobkyně se tam byla dívat, jak to chodí, ale pracuje tam dnes první den od 9 do 15 hodin. Zatím nemá nic uzavřeno písemně, chystá se jí dohoda, neví jaká, ještě se nedomluvila. Když tu není šéfová, vedoucím je D.. Je domluvena, že na telefon přijde dle potřeby. Docházka na provozovně není vedena, asi si ji píše šéfka sama. Dostávat bude 45 Kč na hodinu asi, přesně neví, zatím zde pracuje bez uzavřené dohody. Brigádu nahlásí na úřadu práce do pátku, až dostane dohodu do ruky, zatím není uzavřena ani podepsána.* Žalobkyně poskytla telefon na majitelku v ČR. Na místě nebyl doložen doklad prokazující existenci pracovněprávního vztahu. Dne 18. 6. 2012 se na OIP v Olomouci dostavil zástupce kontrolované osoby Ing. T. V. O. a uvedl, že pokud ví, tak se všemi lidmi, kteří pro OKT pracují, je uzavřen nějaký pracovněprávní vztah a na každé provozovně jsou kopie dokladů, které ho prokazují. K žalobkyni uvedl, že dokládá dohodu o provedení práce na dobu od 13. 6. do 31. 12. 2012, dne 13. 6. 2012 měla žalobkyně uzavřenou dohodu o provedení práce a sama ji den před tím podepsala, ale zástupce ji odnesl manželce – jednatelce domů na podpis, a proto nebyla tato dohoda na provozovně a žalobkyně ji neměla k dispozici. Podle protokolu „zjištěné nedostatky“ – kontrolou bylo zjištěno, že žalobkyně vykonávala nejméně 13. 6. 2012 na pracovišti kontrolované osoby asijské bistro P. na adrese NC Olympia Olomouc práci v kuchyni a při výdeji jídla, která vykazovala znaky závislé práce. Kontrolovaná osoba v průběhu kontroly nepředložila v místě kontroly písemný doklad, který by prokazoval existenci uzavřeného pracovněprávního vztahu (§ 136 zákona o zaměstnanosti), což vedlo k závěru, že fyzické osoby vykonávaly pro kontrolovanou osobu závislou práci mimo pracovněprávní vztah a došlo tak k výkonu nelegální práce podle § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Kontrolní závěr se opíral o záznam o zahájení kontroly ze dne 13. 6. 2012 a záznam o skutečnostech zjištěných při kontrole totožností a e-mailu – potvrzení o přihlášených zaměstnancích u ČSSZ.

[9] Podle protokolu ze dne 20. 11. 2012 se žalobkyně k podkladům rozhodnutí vyjádřila tak, že nesouhlasí s tím, že vykonávala nelegální práci, pracovala zde dne 13. 6. 2012 do 15 hodin, a do konce pracovní doby jí měla být předána dohoda o provedení práce od 13. 6. 2012, kterou chtěla nahlásit téhož dne na úřadu práce.

[10] Rozhodnutím ze dne 18. 12. 2012 úřad práce vyřadil žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání a odkázal na obsah shora citovaného protokolu a citoval z něj. Z výpovědi žalobkyně dne 13. 6. 2012 vyvodil správní orgán I. stupně naplnění definice výkonu nelegální práce, přičemž tato skutečnost vyplývá i ze zápisu v protokolu o výsledku kontroly ze dne 13. 6. 2012, kde je uvedeno, že na místě nebyl doložen doklad prokazující existenci pracovněprávního vztahu. Dále úřad práce opřel svůj závěr o protokol o ústním jednání ze dne 26. 11. 2012 a výpověď žalobkyně. Tyto důkazy vyhodnotil úřad práce tak, že k uvedeným skutečnostem sděleným žalobkyní nepřihlédl, protože pracovněprávní vztah musí být nejprve založen (uzavření smlouvy, dohody) a teprve následně může vzniknout (zahájení práce). Pro posouzení, zda je mezi účastníkem řízení a fyzickou osobou konající pro něj práci uzavřen pracovněprávní vztah nebo jiná smlouva, je rozhodující stav v době kontroly. K dodatečně vytvořeným antidatovaným smlouvám či dohodám nelze přihlížet. Dohodu o provedení práce, kterou žalobkyně dodatečně 14. 6. 2012 doložila úřadu práce, nelze než označit za účelově dodatečně uzavřenou po provedené kontrole, ve snaze vyhnout se nepříznivým následkům, které plynou z nelegální práce pro uchazeče o zaměstnání i pro zaměstnavatele. Uzavření dohody je navíc v zásadním rozporu s prohlášením žalobkyně do protokolu ze dne 13. 6. 2012 sepsaného na provozovně zaměstnavatele. Žalobkyně byla při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání 27. 6. 2011 prokazatelně řádně poučena o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a měla si být vědoma negativních důsledků svého jednání.

[11] V odvolání žalobkyně namítala, že důvodem vyřazení uchazeče z evidence může být tzv. trvalý výkon nelegální práce (pojem výkon), nepřezkoumatelnost rozhodnutí, nezjištění náležitě skutkového stavu věci, neodůvodnění, proč některé důkazy považuje správní orgán za pravdivé a jiné nikoliv, protokol OIP není procesně použitelným důkazem – byla proti němu podána žádost o jeho přezkoumání podle § 41 zákona o inspekci práce, inspektorát práce nepostupoval v souladu se zákonem – inspektoři neprokázali své pověření, navíc protokol slouží pouze k ověření totožnosti a nikoliv ke zjišťování dalších skutečností. Rozhodnutím žalovaného ze dne 19. 6. 2013 bylo prvostupňové rozhodnutí zrušeno a věc vrácena k dalšímu projednání pro porušení § 68 odst. 3 s. ř. a nedostatečné odůvodnění.

[12] K žádosti úřadu práce Státní úřad inspekce práce – Oblastní inspektorát práce pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj sdělil, že výsledkem přezkoumání protokolu nebyla jeho změna, zástupce žalobkyně pominul, že postup při výkonu kontroly se řídí zákonem o státní kontrole, poukázal na § 132 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti, tj. na to, že inspektoři jsou oprávněni požadovat prokázání, že práce je vykonávána na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Toto prokázání není v zákoně specifikováno čili prokázání může být splněno tím, že je kontrolnímu orgánu pracovněprávní smlouva (dohoda) předložena k nahlédnutí. Pokud mezi fyzickou nebo právnickou osobou a fyzickou osobou, které vykonává práci, která vykazuje znaky závislé práce, není uzavřen pracovněprávní vztah nebo na pracovišti není uložena kopie dokladu prokazujícího existenci takového vztahu, je nutno prokázáním rozumět i podání vysvětlení podle § 132

odst. 1 zákona o zaměstnanosti, které musí být hmotně zachyceno v písemné podobě. K tomu slouží záznam o podání vysvětlení (§ 137 správního řádu). Ustanovení § 51 správního řádu se nepoužije, neboť státní kontrola se nerealizuje v režimu tohoto zákona a toto ustanovení se na státní kontroly nepoužije ani podpůrně (§ 154 a § 158 správního řádu). Kontrolovaná osoba se proti rozhodnutí o uložení pokuty za správní delikt podle § 140 odst. 1 písm. c), § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti odvolala a rozhodnutí nenabýlo právní moci.

[13] Podle vyrozumění o výsledku přezkoumání protokolu Státního úřadu inspekce práce – OIP ze dne 6. 8. 2012 byla vyjmuta z bodu 1 kontrolního závěru „Zjištěné nedostatky“ fyzická osoba L. V. K. a text týkající se žalobkyně se neměnil. Dodatečné vyjádření žalobkyně o uzavřené dohodě považoval OIP za účelové. Pokud se mělo jednat o doplnění vyjádření, toto OIP neuznal, protože bylo v jednotlivých bodech s původním vyjádřením v rozporu. V protokolu bylo citováno z výpovědi žalobkyně dne 13. 6. 2012 s tím, že žalobkyně by uvedla správný údaj o typu dohody, pokud by ji den před tím podepsala. Sama potvrdila, že dohoda zatím podepsána není a je lhostejno, zda myslela sebe nebo zaměstnavatele. Úlohou inspektorů je porovnat stav faktický se stavem zákonným. Rozhodující je stav v době kontroly. Aby nedocházelo k nepřiměřeným tvrdostem a rozlišování administrativního pochybení, ověřuje si kontrolní orgán z dostupných evidencí (OSSZ) to, zda ke dni kontroly byly zjištěné fyzické osoby přihlášeny k pojištění. Vzhledem k oznamovací povinnosti uchazečů o zaměstnání při výkonu tzv. nekolidujícího zaměstnání, tj. zaměstnání vykonávaného souběžně s evidencí (§ 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti) by kontrolní orgán mohl akceptovat vysvětlení kontrolované osoby tak, jak to učinil v případě jiné fyzické osoby. Jak však na úřadu práce ověřil, žalobkyně neoznámila úřadu práce výkon zaměstnání v souladu se svou oznamovací povinností a v této souvislosti nemůže obstát tvrzení žalobkyně, že čekala na písemné vyhotovení dohody, když oznamovací povinnost není vázána na doložení dohody. Tvrzení žalobkyně v odvolání proto bylo účelové a nemohlo k němu být přihlédnuto. I vyjádření zaměstnavatele, že se doklady nenacházely na pracoviště, shledal OIP jako účelové. Zahájení kontroly bylo oznámeno telefonicky na čísle, které inspektorům poskytla žalobkyně. Kontrolovaná osoba tedy byla o zahájení kontroly včas informována a mohla se dostavit na provozovnu a kontroly se účastnit a předložit požadované doklady. Telefonický hovor mezi kontrolovanou osobou a inspektorem proběhl v přítomnosti obou inspektorů, čtyř příslušníků cizinecké policie a zaměstnanců provozovny. V průběhu kontroly na pracovišti nebyly doloženy doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu dvou fyzických osob a bylo v zájmu kontrolované osoby tyto doklady neprodleně předložit. V rámci telefonického hovoru byla nabídnuta i možnost okamžitého zaslání scanu obou dokladů na e-mailovou adresu inspektora s tím, že na pracovišti OIP budou doklady ověřeny a potvrzeny kontrolou provádějícími inspektory. Ani této možnosti kontrolovaná osoba nevyužila.

[14] Ve vyjádření žalobkyně k podkladům rozhodnutí namítala, že nebyla dosud zpravena o žádném procesním úkonu, a proto tento úkon nemůže být proveden v souladu s právními předpisy. Důkazy lze provést buď u ústního jednání, nebo mimo ústní jednání, o čemž musí být účastníci řízení vyrozuměni.

[15] Rozhodnutím ze dne 16. 10. 2013 byla žalobkyně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání a obsah rozhodnutí byl totožný jako předcházející stejné rozhodnutí s tím, že byly doplněny a citovány skutečnosti vyplývající z vyrozumění o výsledku přezkoumání protokolu a sdělení OIP, které byly citovány.

[16] Žalovaný v napadeném rozhodnutí odkázal na § 30 odst. 1 písm. e) § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti a dále § 2 odst. 1 zákoníku práce. Od 1. 1. 2012 mzda, plat nebo odměna nejsou definičním znakem závislé práce, stejně jako jím nejsou výkon práce na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě (nejedná se o definiční znaky, „jen“ o podmínky, za kterých musí být práce vykonávána – viz § 2 odst. 2 zákoníku práce – a jejichž nesplnění nemá tedy vliv na posouzení práce jako závislé). Proto si OIP ani úřad práce správně otázku případné odměny za 13. 6. 2012 vůbec nezabývaly. Podle žalovaného bylo prokázáno, že žalobkyně konala dne 13. 6. 2012 nejen v době kontroly OIP, ale dle jejího vlastního vyjádření od 9 do 15 hodin pro zaměstnavatele závislou práci mimo pracovněprávní vztah. To vyplývá z protokolu o výsledku kontroly, v němž je popsána kontrola, včetně podrobného vyjádření žalobkyně, učiněného v průběhu kontroly a stvrzeného jejím podpisem a dále i z dalších důkazů, jimiž jsou „Doplnění informací k oznámení výkonu práce uchazečů o zaměstnání ze dne 23. 7. 2013“ a podpůrně i vyrozuměním o výsledku přezkoumání protokolu ze dne 6. 8. 2012. Žalobkyní až 14. 6. 2012 předloženou dohodou o provedení práce, byť antidatovanou, ani zaměstnavatelovým vyjádřením učiněným prostřednictvím veřejné datové sítě 14. 6. 2012, nelze výkon práce 13. 6. 2012 bez uzavření pracovněprávního vztahu dodatečně zhojit. Tvzení zástupce, že úřad práce vycházel jen z toho, že dohoda o pracovní činnosti nebyla předložena v rámci kontroly, což je důkazem, že žalobkyně 13. 6. 2012 konala práci mimo pracovněprávní vztah a že tehdy také bylo označeno, kde se podepsaná dohoda o pracovní činnosti v momentě kontroly nachází, na základě důkazního stavu v dané věci neobstála. Dne 14. 6. 2012 žalobkyně na úřadu práce doložila dohodu o provedení práce, která sice byla datována již dnem 12. 6. 2012 a pracovní úkol měl být konán ode dne 13. 6. 2012, ale jak sdělením zaměstnavatele, tak i žalobkyně bylo shodně osvědčeno, že na základě dohody o provedení práce žalobkyně zahájila práci až dne 14. 6. 2012, neboli že dne 13. 6. 2012, kdy byla žalobkyně v provozovně kontrolována, dle sdělení jejího i zaměstnavatele nepracovala na základě doložené dohody o provedení práce. Zaměstnavatel navíc tvrdil, že dne 13. 6. 2012 se žalobkyně byla jen podívat na práci, což bylo ovšem vyvráceno samotnou fyzickou kontrolou, kdy byla žalobkyně zjištěna při konkrétní obsluze zákaznice. Že by na výkon práce dne 13. 6. 2012 byla případně uzavřena jiná dohoda, nebylo nikým doloženo. I pokud by žalobkyně pracovala 13. 6. 2012 na základě jiné dohody, bylo by to důvodem pro vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů podle § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Rozhodující pro prokázání, že dne 13. 6. 2012 žalobkyně pracovala bez uzavřeného pracovněprávního vztahu, byly především jí samotnou uvedené skutečnosti tak, jak byly zaznamenány kontrolory a popsány v protokolu o výsledku kontroly. Žalovaný doslovně citoval z tohoto protokolu, přičemž tvrzení žalobkyně v protokolu vyvrátilo sdělení zaměstnavatele ze dne 14. 6. že se 13. 6. 2012 byla žalobkyně podívat na práci, neboť samotná žalobkyně při kontrole sdělila, že se tam byla podívat už dříve. Kontrolori OIP neměli důvod

ověřovat si existenci dohody o pracovní činnosti dne 13. 6. 2012, jak požadoval zástupce v odvolání, když žalobkyně sama kontrolorům sdělila, že žádnou dohodu podepsanou nemá. Ke sdělení žalobkyně, že se ještě nedomluvila, bylo dalším důkazem o tom, že 13. 6. 2012 nebyl ještě pracovněprávní vztah se zaměstnavatelem uzavřen a nejednalo o pouhé nedoložení již perfektní dohody. Prohlášení žalobkyně ve vyrozumění o výsledku přezkoumání protokolu nelze považovat za důkaz o existenci pracovněprávního vztahu 13. 6. 2012, neboť bylo učiněno až dodatečně a bylo v rozporu s vyjádřením žalobkyně učiněným při kontrole. Totéž uvedl žalovaný k obsahu zaměstnavatelem podané žádosti o přezkoumání protokolu. Tvzení zaměstnavatele, že dohoda o provedení práce byla žalobkyní podepsána 12. 6. 2012 a 13. 6. 2012 byla jen u jednatelky zaměstnavatele na podpis, bylo uvedeno až 18. 6. 2012 a nebylo doloženo žádným relevantním důkazem. Žalovaný popřel potřebu naplnění znaku soustavnosti nelegální práce shodně jako ve vyjádření k žalobě. V dalším žalovaný odkázal k odvolacím námitkám na své rozhodnutí ze dne 19. 6. 2013 a na doplnění informací k oznámení výkonu práce uchazečů o zaměstnání ze dne 23. 7. 2013.

[17] Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná

[18] Podle § 5 písm. e) bod 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí, *pro účely tohoto zákona se rozumí nelegální práci výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah.*

[19] Podle § 30 odst. 1 písm. e) zákona o zaměstnanosti *uchazeče o zaměstnání krajská pobočka úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání vykonává nelegální práci.*

[20] Žalobní námitka, že žalovaný nepřihlédl k argumentaci žalobkyně uvedené v odvolání, je lichá. K otázce nepřezkoumatelnosti soudního rozhodnutí z hlediska nesrozumitelnosti či nedostatku důvodů rozhodnutí se vyjádřil Nejvyšší správní soud, např. ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2003, sp. zn. 2 Ads 58/2003, takto: „*Za nesrozumitelné lze obecně považovat takové soudní rozhodnutí, jehož výrok je vnitřně rozporný, kdy nelze zjistit, zda soud žalobu zamítl nebo o ní odmítl rozhodnout, případy, kdy nelze seznat co je výrok a co odůvodnění, dále rozhodnutí, z něhož není patrné, které osoby jsou jeho adresátem, rozhodnutí s nevhodnou formulací výroku, která má za následek, že rozhodnutí nikoho nezavazuje apod. Nedostatkem důvodů pak nelze rozumět dílčí nedostatky odůvodnění soudního rozhodnutí, ale pouze nedostatek důvodů skutkových. Skutkovými důvody, pro jejichž nedostatek je možno rozhodnutí soudu zrušit pro nepřezkoumatelnost, budou takové vady skutkových zjištění, která utvářejí rozhodovací důvody, typicky tedy tam, kde soud opřel rozhodovací důvody o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem anebo tam, kdy není zřejmé, zda vůbec nějaké důkazy v řízení byly provedeny.*“ Totéž lze přenést i na rozhodnutí správní. Podle tohoto testu přezkoumávaná správní rozhodnutí obstála. Žalovaný se vypořádal s informacemi obsaženými v podkladech rozhodnutí i s námitkami v odvolání a podrobně rozebral skutkový i právní stav věci.

[21] Nedůvodná je námitka, že absence písemného vyhotovení smlouvy na provozovně zaměstnavatele nevede k závěru o výkonu nelegální práce. Ve skutkové i právní otázce existence nelegální práce se soud ztotožnil se závěry žalovaného a úřadu práce. Žalobkyně kontrolním orgánům dne 13. 6. 2012 výslovně sdělila, že již vykonává práci pro dotčeného zaměstnavatele (viz citace výslovných vyjádření žalobkyně do protokolu v předchozím textu rozsudku), nadto byla zjištěna obsluha zákaznice žalobkyní při výdeji jídla a žalobkyně byla oděna v pracovním oděvu, určujícím „příslušnost“ k zaměstnavateli, resp. jeho značce (firmě). Všechny tyto důkazy byly ve vzájemném souladu. Ani následná vyjádření žalobkyně či za zaměstnavatele na takto zjištěném stavu ničeho nezměnila.

[22] Neopodstatněná je i námitka žalobkyně, že jednodenní výkon práce není výkonem práce pro nedostatek soustavnosti činnosti. Podle § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni výkonu kontroly (13. 6. 2012), *závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*. Z vyjádření žalobkyně při kontrole 13. 6. 2012 se podává, že vykonávala práci na základě domluvy se zaměstnavatelem, nikoli svévolně, bez jeho vědomí a souhlasu, ale na základě jeho zadání a instrukcí. Cílem žalobkyně bylo získání zaměstnání, tj. výkonu činnosti za úplatu, kdy se domlouvala, resp. měla teprve domlouvat na výši mzdy a dalších náležitostech pracovněprávního vztahu. O podřízeném vztahu žalobkyně v dané situaci nebylo podle soudu pochyb. Žalobkyně vykonávala činnost v provozovně zaměstnavatele (bistro P. v nákupním centru Olympia Olomouc) v provozní době (žalobkyně sdělila, že pracovala od 9 do 15 hodin). Na mzdě ještě nebyli žalobkyně a zaměstnavatel dohodnuti, ale uzavření této dohody se dle vyjádření žalobkyně předpokládalo. Zcela jistě žalobkyně nevykonávala svou činnost coby bezplatnou výpomoc či charitu, opak nebyl v řízení prokázán, ani nikým tvrzen. I kdyby žalobkyně vykonávala práci byť jen jediný den, z této samotné skutečnosti nevyplývá, že by nešlo o závislou práci. Takový závěr neplyne z žádného ustanovení zákoníku práce ani z jejich výkladů. Žalobkyně také nevykonávala kontroly rozpoznanou činnost na své jméno, hospodářské riziko a účet, toto žalobkyně taktéž netvrdila, ani to nebylo prokázáno. I následné pokračování v závislé práci žalobkyně pro zaměstnavatele dosvědčuje, že nešlo o jednorázovou činnost.

[23] Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, čj. 6 Ads 46/2013-35, č. ve Sb. NSS 3027/2014, www.nssoud.cz, *společným rysem všech znaků závislé práce vymezených v § 2 odst. 1 zákoníku práce z roku 2006 je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Tyto znaky slouží k odlišení závislé práce od jiných ekonomických aktivit (zejména samostatného podnikání), ale také od aktivit jiného charakteru (zejména mezilidské výpomoci). Proto musí správní orgány při postihování nelegální práce (§ 5 písm. e) bodu 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti] obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků - zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu*. Dále mj. je v tomto rozsudku podrobně rozvedeno, že odměna již není definičním znakem závislé práce (jak bylo judikováno dříve, viz citovaný

rozsudek), ale pouze podmínkou jejího výkonu, jak správně podle důvodové zprávy vyzdvihl žalovaný. Podle citovaného rozsudku (bod 21) *smyslem uvedené úpravy je nepochybně odlišit závislou práci od jiných aktivit, přičemž tento cíl vystupuje na povrch zejména tehdy, když správní orgán zkoumá, zda zaměstnavatel neporušil svou zákonnou povinnost tím, že neumožnil zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen*. U žalobkyně nebyla prokázána práce tzv. na zkoušku či jiná obdobná forma činnosti (jiné než závislá práce), naopak, ze všech následných předkládaných dokladů a vyjádření žalobkyně a zaměstnavatele je zjevné, že pracovně-právní vztah pokračoval (srov. bod 23 citovaného rozsudku NSS). V případě žalobkyně nešlo ani o rodinnou výpomoc, žalobkyně netvrdila, že je rodinným příslušníkem jednatelky zaměstnavatele apod.

[24] Závěrem soud shrnuje, že správní orgány zjistily správně skutkový stav, vybraly správně právní předpisy, pod které jej subsumovaly a z toho vyvodily v souladu se zákonem správné skutkové i právní závěry, se kterými se soud ztotožnil. Proto soud žalobu zamítl jako nedůvodnou.

[25] Úspěšný žalovaný žádné náklady řízení nepožadoval a soud ze spisu žádné nezjistil, proto mu je nepřiznal, a neúspěšná žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení, to vše podle § 60 odst. 1 s. ř. s.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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 nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat 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.

V Olomouci dne 26. 6. 2015

Za správnost vyhotovení:
Ing. Petra Rýparová

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně