



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Markéty Lehké, Ph.D. a soudců Mgr. Václava Trajera a Ing. Mgr. Martina Bruse v právní věci **žalobce: Spolek pro chemickou a hutní výrobu, akciová společnost**, IČ: 00011789, se sídlem Revoluční 1930/86, Ústí nad Labem, zastoupeného Mgr. Ing. Ivo Halou, advokátem, se sídlem Anglická 140/20, Praha 2, proti **žalované: Česká správa sociálního zabezpečení, pracoviště Ústí nad Labem**, se sídlem Revoluční 3289/15, Ústí nad Labem, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 29. 6. 2012, č. j. 45091/010/9014/05.06.12/SM/052/R,

t a k t o :

- I. Žaloba **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se žalobou podanou prostřednictvím svého zástupce v zákonem stanovené lhůtě domáhal zrušení rozhodnutí žalované č. j. 45091/010/9014/05.06.12/SM/052/R, ze dne 29. 6. 2012, jímž bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzen platební výměr Okresní správy sociálního zabezpečení Ústí nad Labem (dále jen „OSSZ“) č. 28/522/12/559 ze dne 21. 5. 2012, č. j. 45011/010/9014/21.05.12/LS/28/522/PV. Tímto platebním výměrem OSSZ podle § 104c zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 582/1991 Sb.“), uložila žalobci povinnost uhradit dlužné pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (dále jen „pojistné“), zjištěné za kontrolované období od 1. 9. 2010 do 31. 3. 2012 a za období od 1. 8. 2003 do 31. 8. 2003 (opakovaná kontrola), a penále z tohoto dlužného pojistného vypočtené k datu vyhotovení platebního výměru. Nedoplatek na pojistném činil 18.360 Kč, penále 39.989 Kč, celkový dluh 58.349 Kč.

V žalobě žalobce předeslal, že ve dnech 11. 4., 12. 4. a 4. 5. 2012 proběhla v jeho sídle kontrola plnění povinností v nemocenském pojištění, v důchodovém pojištění a při odvodu pojistného za období od 1. 9. 2010 do 31. 3. 2012 a následně opakovaně i za období od 1. 8. 2003 do 31. 8. 2003. Průběh a výsledek kontroly jsou zaznamenány v protokolu č. 522/12/559, na jehož základě byl vydán shora označený platební výměr. Z tohoto protokolu žalobce citoval, že opakovanou kontrolou období 8/2003 bylo zjištěno, že žalobce vyplatil svému zaměstnanci B. S. odměnu ve výši 54.000 Kč, která nebyla zahrnuta do vyměřovacího základu; tato odměna není plněním z důvodu skončení zaměstnání, neboť zaměstnání skončilo až 31. 10. 2003.

Žalobce popsal, že kontrolnímu orgánu předložil dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřenou dne 29. 8. 2003 mezi žalobcem a B. S., podle níž podpisem této dohody náleží zaměstnanci odměna ve výši 54.000 Kč, která bude vyplacena ve mzdě za měsíc srpen 2003. Z textu dohody podle žalobce jednoznačně vyplývá, že nárok na odměnu vzniká zaměstnanci pouze tehdy, uzavře-li se žalobcem dohodu o rozvázání pracovního poměru, tj. při skončení zaměstnání. Nemůže tak vzniknout pochybnost o tom, že tato odměna je odměnou vyplácenou zaměstnavatelem při skončení pracovního poměru. Při stanovení povahy odměny nelze vycházet pouze z dohodnutého data její splatnosti. Opačný názor je podle žalobce nesprávný a v rozporu s příslušnou právní úpravou. Důvodem splatnosti odměny v okamžiku výplatního termínu mzdy za srpen 2003 byla skutečnost, že zaměstnanec byl v době podpisu dohody v pracovní neschopnosti a okamžik ukončení pracovního poměru byl dohodnut ke dni ukončení pracovní neschopnosti, nejpozději dne 31. 10. 2003. Vzhledem k tomu, že žalobce nemohl nijak ovlivnit ukončení pracovní neschopnosti zaměstnance, dohodly se smluvní strany, že odměnu sjednanou pro případ skončení pracovního poměru vyplatí již ve výplatním termínu mzdy za srpen 2003, aby předešly možnému prodlení při výplatě odměny. K tomuto kroku vedla smluvní strany nejen nejistota o okamžiku ukončení pracovněprávního vztahu, ale i snaha žalobce přispět ke zlepšení tehdejší sociální situace zaměstnance. Žalobce dodal, že jiná odměna nebyla B. S. nikdy přiznána.

Odměna ve výši 54.000 Kč byla podle žalobce odměnou při skončení pracovního poměru, jejíž výše se podle § 5 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění účinném do 31. 12. 2003 (dále jen „zákon o pojistném“), nezapočítávala do vyměřovacího základu pojištěnce, a žalobce tak žádnou povinnost vyplývající z příslušných předpisů neporušil. Žalobce uvedl, že kontrolní orgán nesprávně posoudil podklady, které mu byly předány, a dospěl ke kontrolnímu zjištění, které je v příkrém rozporu se zjištěným skutkovým stavem a které není ze strany kontrolního orgánu jakkoliv dokladováno. Kontrolní orgán tím podle názoru žalobce porušil ustanovení § 12 zákona č. 552/1991 Sb., o státní kontrole, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o státní kontrole“), a zkrátil žalobce na jeho právech, což způsobuje nezákonnost platebního výměru. S uvedenými námitkami žalobce se žalovaná nijak nevypořádala a pouze potvrdila názor OSSZ, čímž porušila svou zákonnou povinnost napravovat vady v postupech a řízeních vedených jí podřízenými správními orgány a zejména povinnosti podle § 90 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“).

Žalobce uzavřel, že skutkový stav, který vzal správní orgán za základ napadeného rozhodnutí, je v rozporu s obsahem správního spisu. Navrhl, aby soud napadené rozhodnutí včetně platebního výměru zrušil a přiznal žalobci náhradu nákladů řízení.

Žalovaná k výzvě soudu předložila správní spis a písemné vyjádření k žalobě, v němž navrhla její zamítnutí pro nedůvodnost. Uvedla, že žalobce nijak nezpochybnil skutečnost, že odměna byla zaměstnanci B. S. vyplacena před skončením pracovního poměru. Trvala na tom, že předmětné plnění vyplacené zaměstnanci nenaplní znaky odstupného, neboť nebylo v souladu s § 60a odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 29. 2. 2004 (dále jen „zákoník práce“), vyplaceno po skončení pracovního poměru, případně v den skončení pracovního poměru. Toto plnění proto žalovaná považovala za příjem ze závislé činnosti, který měl být podle § 5 odst. 1 zákona o pojistném zahrnut do vyměřovacího základu a z něhož mělo být odvedeno pojistné v souladu s § 4 téhož zákona. Žalovaná podotkla, že s argumenty žalobce, včetně popisu okolností vyplacení plnění v dřívějším termínu, se ve svém rozhodnutí vypořádala. S ohledem na jednoznačné znění právní úpravy neshledala tyto okolnosti relevantními, ani zohlednitelnými. Žalovaná uzavřela, že postup prvoinstančního orgánu byl plně v intencích platné právní úpravy.

O žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), bez jednání, neboť žalobce ani žalovaná nesdělili soudu do dvou týdnů od doručení výzvy svůj nesouhlas s takovýmto projednáním, ačkoliv byli ve výzvě výslovně poučeni, že nevyjádří-li se v dané lhůtě, má se za to, že souhlas s rozhodnutím bez jednání byl udělen.

Napadené rozhodnutí žalované soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., která vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 větě druhé a třetí a v § 75 odst. 2 větě první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během dvouměsíční lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 72 odst. 1 věty první s. ř. s. Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.

Na tomto místě soud předesílá, že po přezkoumání skutkového a právního stavu a po prostudování obsahu předloženého správního spisu dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

Jádrem sporu v projednávané věci byla právní otázka, zda měla být odměna ve výši 54.000 Kč, kterou žalobce vyplatil svému tehdejšímu zaměstnanci B. S. v termínu výplaty mzdy za měsíc srpen 2003, zahrnuta do vyměřovacího základu zaměstnance podle § 5 odst. 1 písm. a) zákona o pojistném, a tím současně do vyměřovacího základu zaměstnavatele (žalobce) podle písmene b) téhož ustanovení, či nikoliv. Zodpovězení této otázky závisí na posouzení předmětné odměny z hlediska toho, zda ji lze považovat za odstupné ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona o pojistném, podle kterého se do vyměřovacího základu zaměstnance zahrnují plnění věrnostní nebo stabilizační povahy; za taková plnění se vždy považují plnění poskytnutá z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu nebo k určitému dni, s výjimkou odstupného poskytnutého zaměstnanci ve výši podle zákoníku práce a odchodného. Z citovaného ustanovení vyplývá, že do vyměřovacího základu se nezahrnuje odstupné ve výši podle zákoníku práce.

Předně soud podotýká, že žalobce v žalobě nerozporoval argument žalované, že pracovní poměr žalobce a B. S. nebyl ukončen z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) zákoníku práce. Existenci takových důvodů žalobce v průběhu správního řízení, ani v žalobě netvrdil. V projednávané věci tudíž nebyla splněna zákonná podmínka pro vznik nároku na odstupné stanovená v § 60a odst. 1 větě první zákoníku práce, podle které odstupné náleží při skončení pracovního poměru zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) nebo dohodou z týchž důvodů.

Nejvyšší správní soud sice v rozsudku ze dne 26. 3. 2014, č. j. 6 Ads 90/2013 - 50, publ. pod č. 3066/2014 Sb. NSS, www.nssoud.cz, nesouhlasil s názorem, že odstupným, které se ve smyslu zákona o pojistném nezahrnuje do vyměřovacího základu, je možno rozumět pouze odstupné z titulů výslovně vyjmenovaných v zákoníku práce, nicméně tento závěr učinil jen ve vztahu k zákonu č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a ve vztahu k pozdějšímu znění zákona o pojistném, než jaké bylo relevantní pro projednávanou věc. Výslovně Nejvyšší správní soud uvedl, že „[z]atímco do 31. prosince 2006 (tedy za platnosti starého zákoníku práce č. 65/1965 Sb.) se podle § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona č. 589/1992 Sb. do vyměřovacího základu nezahrnovalo „odstupné poskytnuté zaměstnanci ve výši podle zákoníku práce“, od 1. ledna 2007 je to odstupné, resp. další odstupné „poskytované na základě zvláštních právních předpisů“ ... Jinak řečeno, do roku 2007 zákon č. 589/1992 Sb. [zákon o pojistném, pozn. soudu] odkazoval na odstupné jenom v té výši, jakou zákoník práce umožňoval, a logicky jen na odstupné poskytnuté z důvodů zákoníkem práce výslovně předvídaných.“ Základní podmínkou pro to, aby určité plnění mohlo být považováno za odstupné podle § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona o pojistném ve znění rozhodném pro projednávanou věc (tj. do 31. 12. 2003), je tedy skutečnost, že se jedná o odstupné podle zákoníku práce č. 65/1965 Sb. Soud proto shledal, že plnění poskytnuté žalobcem jeho zaměstnanci B. S. nebylo možné klasifikovat jako odstupné ve smyslu zákona o pojistném už jen proto, že v daném případě nebyly splněny podmínky pro vznik nároku na odstupné podle § 60a odst. 1 zákoníku práce (ukončení pracovního poměru z důvodů uvedených v § 46 odst. 1 písm. a) až c) téhož zákona nebo dohodou ze stejných důvodů). Současně se nemohlo jednat ani o odchodné, neboť B. S. nebyl vedoucím zaměstnancem a jeho pracovní poměr nebyl založen jmenováním, ani volbou ve smyslu § 29 odst. 3 zákoníku práce.

Pro posouzení jednotlivých žalobních námitek považoval soud za nezbytné vymezit pojem odstupné a smysl a účel tohoto institutu. Zákon o pojistném, ani zákoník práce, na který zákon o pojistném v této souvislosti odkazuje, legální definici pojmu odstupné neposkytují, proto soud vycházel z dostupné pracovněprávní judikatury Nejvyššího soudu.

Nejvyšší soud ve svých rozhodnutích setrvale definuje odstupné jako „... jednorázový peněžitý příspěvek, který má zaměstnanci pomoci překlenout, často složitou, sociální situaci, v níž se ocitl proto, že bez své viny (z důvodů na straně zaměstnavatele) ztratil dosavadní práci. Tím, že se odstupné poskytuje jako dvojnásobek průměrného výdělku (podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu, i jako vícenásobek průměrného výdělku), zákon sleduje, aby se zaměstnanci dostaly takové peněžní prostředky, jaké by jinak obdržel, kdyby pracovní poměr pokračoval ještě po dobu, která byla rozhodující pro určení výše odstupného

(minimálně dva měsíce). Odstupné má tímto způsobem kompenzovat pro zaměstnance nepříznivý důsledek organizačních změn a poskytnout mu ke zmírnění těchto důsledků odpovídající zabezpečení formou jednorázového peněžitého příspěvku.“ (srov. např. rozsudek ze dne 25. 10. 2007, sp. zn. 21 Cdo 250/2007, nebo rozsudek ze dne 13. 9. 2005, sp. zn. 21 Cdo 2525/2004, případně rozsudek ze dne 17. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1667/2001; všechny tyto rozsudky Nejvyššího soudu jsou dostupné na www.nsoud.cz).

V rozsudku ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 304/2003, publ. pod č. 28/2004 Sb. NS, Nejvyšší soud konstatoval, že „...zaměstnanci, kterému zaměstnavatel dal výpověď z pracovního poměru z důvodů uvedených v ustanoveních § 46 odst. 1 písm. a) až c) zák. práce nebo s nímž uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru z týchž důvodů, náleží odstupné, jen jestliže pracovní poměr byl na základě této výpovědi nebo dohody rozvázán, tedy jestliže podle těchto právních úkonů pracovní poměr účastníků opravdu skončil. Ukáže-li se, že pracovní poměr účastníků přes podanou výpověď z pracovního poměru nebo uzavřenou dohodu o rozvázání pracovního poměru dále trvá (například proto, že pravomocným rozhodnutím soudu byla určena neplatnost výpovědi z pracovního poměru nebo dohody o rozvázání pracovního poměru a zaměstnanec trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nebo proto, že zaměstnavatel výpověď z pracovního poměru se souhlasem zaměstnance odvolal), z ustanovení § 60a odst. 1 zák. práce vyplývá, že zaměstnanci odstupné nenáleží, neboť zaměstnanec svou dosavadní práci nepozbyl, a není proto ani potřebné mu kompenzovat jednorázovým peněžitým příspěvkem jeho ztrátu (poskytovat plnění určené ke zmírnění následků organizačních změn provedených zaměstnavatelem na jeho sociální situaci).“

S ohledem na citovanou argumentaci Nejvyššího soudu, od které neshledal soud sebemenší důvod se odchýlit, je třeba zdůraznit, že jedním ze základních předpokladů pro to, aby určité plnění vyplacené zaměstnavatelem zaměstnanci mohlo být považováno za odstupné ve smyslu zákoníku práce, je skutečnost, že k výplatě tohoto plnění došlo nejdříve v den skončení pracovního poměru. Tato podmínka jednoznačně odpovídá smyslu a účelu institutu odstupného, kterým je poskytnout zaměstnanci plnění určené ke zmírnění následků toho, že jeho pracovní poměr již skončil. S tím plně koresponduje také znění ustanovení § 60a odst. 3 zákoníku práce, podle kterého „[o]dstupné vyplácí zaměstnavatel po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se se zaměstnancem nedohodne na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty“. Dohodnuté datum výplaty plnění má proto zásadní vliv na skutečnost, zda lze toto plnění považovat za odstupné ve smyslu zákoníku práce, či nikoliv. Žalobce se tedy mylí, pokud tento názor vnímá jako nesprávný a bez bližšího upřesnění uvádí, že je v rozporu s příslušnou právní úpravou.

Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 26. 3. 2014, č. j. 6 Ads 90/2013 - 50, publ. pod č. 3066/2014 Sb. NSS, www.nssoud.cz, vyslovil, že „... za odstupné nezahrnované do vyměřovacího základu nemůže být považován každý příjem, který jako odstupné označí účastníci pracovněprávních vztahů, nýbrž pouze takové peněžité plnění, které splňuje pojmové znaky právního pojmu ‚odstupné‘.“ Vycházejí ze smyslu a účelu institutu odstupného dospěl soud k závěru, že mezi pojmové znaky odstupného patří i termín jeho výplaty. Podle názoru soudu proto nemůže být za odstupné, které se podle § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona

o pojistném nezahrnuje do vyměřovacího základu, považováno plnění, které bylo vyplaceno dříve, než pracovní poměr skutečně skončil.

V projednávané věci není sporu o tom, že pracovní poměr žalobce a B. S. skončil dne 31. 10. 2003, přičemž odměna ve výši 54.000 Kč byla zaměstnanci vyplacena v termínu výplaty mzdy za měsíc srpen 2003, tj. více než jeden měsíc před skončením pracovního poměru. Podle názoru soudu tak předmětnou odměnu nelze považovat za odstupné ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona o pojistném, neboť postrádala jeden z pojmových znaků odstupného (termín výplaty nejdříve v den skončení pracovního poměru) a neplnila účel odstupného ve smyslu kompenzace následků toho, že pracovní poměr skončil, jelikož tento pracovní poměr v okamžiku výplaty odměny trval.

Důvody, které žalobce vedly k tomu, že sjednal splatnost předmětné odměny v termínu výplaty mzdy za srpen 2003, nemohou na výše uvedených závěrech nic změnit. Bylo toliko na vůli žalobce, jaký návrh dohody o rozvázání pracovního poměru zaměstnanci B. S. předložil, a to včetně stanovení data skončení pracovního poměru a termínu výplaty odměny ve výši 54.000 Kč. Žalobce mohl při uzavírání zmíněné dohody trvat na tom, že předmětná odměna bude vyplacena až po skončení pracovního poměru. To platí tím spíše, že zaměstnanec podle tehdy platného znění zákoníku práce neměl nárok na odstupné ze zákona, a předmětná odměna tak byla benefitem nad rámec zákonných povinností žalobce. Pokud žalobce netrval při uzavírání dohody na sjednání termínu výplaty předmětné odměny až po skončení pracovního poměru a pokud tuto odměnu vyplatil v době trvání pracovního poměru, nebyl oprávněn ji kvalifikovat jako odstupné ve smyslu § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona o pojistném.

Skutečnost, že žalobce nikdy nepřiznal B. S. žádnou jinou odměnu, stejně tak jako skutečnost, že zaměstnanec byl v době uzavírání dohody o rozvázání pracovního poměru v pracovní neschopnosti, zůstávají rovněž bez vlivu na charakter sjednané odměny. Pokud bylo nutné stanovit datum ukončení pracovního poměru i s přihlédnutím k okamžiku ukončení pracovní neschopnosti, smluvní strany se nepochybně mohly dohodnout i na tom, že zaměstnanec žalobci oznámí okamžik ukončení pracovní neschopnosti, aby se předešlo možnému prodlení při výplatě odměny. Uvádí-li žalobce, že k výplatě odměny v termínu výplaty mzdy za měsíc srpen 2003 jej vedla i snaha přispět ke zlepšení tehdejší sociální situace zaměstnance, současně tím podle názoru soudu popírá, že by se jednalo o odstupné, jehož smyslem nemůže být zlepšení sociální situace v době trvání pracovního poměru, ale teprve po jeho skončení.

Lze proto uzavřít, že odměna ve výši 54.000 Kč nebyla odstupným ve smyslu ustanovení § 5 odst. 2 písm. c) bodu 10 zákona o pojistném a žalobce pochybil, pokud tuto odměnu nezahrnul do vyměřovacího základu. Naopak, správní orgány postupovaly jak při kontrole, tak při stanovení pojistného a penále zcela správně, neboť předmětnou odměnu do vyměřovacího základu zahrnuly. OSSZ při kontrole řádně zjistila skutkový stav, závěry správních orgánů pak zjištěnému skutkovému stavu plně odpovídají a jsou náležitě odůvodněny, včetně vypořádání žalobcových námitek. Soud proto neshledal ani porušení jakýchkoliv práv žalobce v průběhu správního řízení, ani žalobcem blíže nespecifikované porušení ustanovení § 12 zákona o státní kontrole ze strany OSSZ. Za situace, kdy platební výměr a postup OSSZ vyhovují zákonným požadavkům, není důvodná ani námitka, že

žalovaná porušila povinnost napravovat vady v postupu a řízení vedeném OSSZ, resp. povinnosti vyplývající z § 90 správního řádu.

S ohledem na výše uvedené soud žalobu vyhodnotil jako zcela nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch a žalovaná, jíž nad rámec běžné úřední činnosti žádné náklady nevznikly, ani náhradu nákladů řízení nepožadovala, proto soud vyslovil, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

P o u č e n í : 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.

V Ústí nad Labem dne 16. března 2015

JUDr. Markéta Lehká, Ph.D. v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení:
Iva Tovarová