



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem - pobočka v Liberci rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Mgr. Lucie Trejbalové a soudců Mgr. Karolíny Tylové, LL.M. a JUDr. Pavla Vacka v právní věci žalobce **M.T. s.r.o.**, se sídlem ■■■■, zastoupeného JUDr. Michalem Vejlupkem, advokátem se sídlem Pařížská 6, 400 01 Ústí nad Labem, proti žalovanému **Státnímu úřadu inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, 746 01 Opava, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 12. 2013, č. j. 4108/1.30/13/14.3,

t a k t o :

I. Žaloba proti rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 9. 12. 2013, č. j. 4108/1.30/13/14.3, se 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 :

Žalobou podanou v zákonné lhůtě se žalobce domáhal přezkumu shora specifikovaného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto žalobcovo odvolání a potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Ústecký kraj a Liberecký kraj (dále jen „oblastní inspektorát práce“) ze dne 13. 9. 2013, č. j. 15806/7.30/13/14.3.-4. Tímto prvostupňovým rozhodnutím byl žalobce shledán vinným jednak ze správního deliktu na úseku pracovní doby podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, jehož se měl dopustit tím, že v období od 1. 1. 2011 do 6. 11. 2012 nevedl evidenci pracovní doby v souladu s § 96 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce; a jednak ze správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, kterého se měl dopustit tím, že v období od 1. 1. 2011 do 6. 11. 2012 prováděl zprostředkování zaměstnání podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti u uvedených zaměstnanců, aniž k tomu měl povolení podle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti, za což mu byla podle § 140 odst. 4 zákona o zaměstnanosti uložena pokuta 170 000 Kč a zároveň povinnost nahradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč.

Žalobce napadenému rozhodnutí vytýkal nezákonnost spočívající v nesprávném posouzení věci. Žalobce se nechová jako agentura práce zejména proto, že zaměstnance

zaměstnává na základě pracovních smluv na dobu neurčitou, odvádí všechny předepsané odvody a pojistné a se zaměstnancem je zacházeno stejně. Pracovněprávní vztahy mezi agenturou práce a zaměstnancem jsou v naprosté většině uzavírány na dobu určitou, sjednání na dobu neurčitou je výjimečné. Po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele je tento zaměstnanec plně odkázán na uživatele a jeho pokyny. Ustanovení § 309 odst. 1 zákoníku práce dává povinnost vést evidenci pracovní doby uživateli, neboť ten ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci. Rozvrhování a organizování pracovní doby má povahu konkrétních opatření zaměstnavatele, přičemž tato oprávnění i povinnost přešla na uživatele, který v tomto směru vstoupil do práv a povinností zaměstnavatele. Žalobce měl dále za to, že uvedené správní delikty, které mu jsou kladeny za vinu, jsou protichůdné a nelze mu je vytýkat zároveň. Na podporu uvedeného výkladu § 309 odst. 1 zákoníku práce žalobce odkázal na Roční souhrnnou zprávu o výsledcích kontrolních akcí za rok 2011 na webových stránkách žalovaného, kterou navrhoval provést důkaz. Uvedl, že při prováděných kontrolách u agentur práce docházelo i ke kontrolám samotných uživatelů, zjištěné nedostatky u nich spočívaly mimo jiné v porušení povinností na úseku pracovní doby. Žalobce dále připomněl právní analýzu JUDr. B.Š. k § 309 odst. 1 zákoníku práce, podle které je součástí povinností, které přecházejí dle cit. ustanovení i rozvrhování pracovní doby, nařizování práce přes čas, evidování odpracované doby. Rovněž touto analýzou žalobce navrhoval provést důkaz. Napadené rozhodnutí postrádá vypořádání žalovaného s předloženými tvrzeními ohledně agenturního zaměstnávání a zároveň předložení argumentů ohledně povinnosti vést evidenci pracovní doby agenturou práce či uživatelem. Podle žalobce tak nebylo dostatečně prokázáno a odůvodněno, že došlo ke spáchání uvedených správních deliktů. Žalobce proto navrhoval, aby soud jak rozhodnutí žalovaného, tak rozhodnutí oblastního inspektorátu práce zrušil a věc vrátil k dalšímu řízení žalovanému a požadoval náhradu nákladů řízení.

V písemném vyjádření k žalobě žalovaný plně odkázal na odůvodnění svého rozhodnutí, jakož i odůvodnění rozhodnutí oblastního inspektorátu práce. Žalobce nespadal pod pojem agentura práce, ačkoli u něj bylo shledáno, že zprostředkovává zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, nedisponoval v době rozhodování oblastního inspektorátu práce příslušnou formou povolení, byl proto sankcionován za to, že zprostředkovával zaměstnání bez příslušného povolení. Protože byl z pohledu příslušných ustanovení právních předpisů „standardním zaměstnavatelem“, který porušoval uvedená ustanovení zákona o zaměstnanosti, nebyl zde důvod, aby byl zproštěn povinností uložené mu § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce. Podle žalovaného ze stávající právní úpravy nelze automaticky dovodit, že vysílající subjekt je oprávněn na vedení evidence pracovní doby bez dalšího rezignovat a evidenci pracovní doby ponechat výhradně v dispozici užívajícího subjektu, nad to v situaci, kdy by příslušné údaje zaměstnavateli nebyly ani poskytovány. K právní analýze agenturního zaměstnávání JUDr. B.Š. žalovaný uvedl, že zde JUDr. Š vyjádřil svůj názor, že uživatel je zatížen povinností evidování pracovní doby a že ze stávající právní úpravy neplyne pouze zatížení uživatele, proto by bylo namístě zpřesnění právní úpravy. Podle žalovaného se s námitkou dotýkající se agenturního zaměstnávání a rozložení povinnosti evidence pracovní doby mezi agenturu práce a uživatele oblastní inspektorát práce zabýval. Námitky týkající se vedení evidence pracovní doby byly vypořádány v odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaného a žalovaný zdůraznil, že žalobce v průběhu správního řízení neměl příslušné povolení ke zprostředkování zaměstnání, tj. ač práci zprostředkovával, byl „neagenturou“, proto povinnost evidence pracovní doby neměl na koho delegovat.

Protože na evidenci pracovní doby rezignoval, tuto skutečnost v průběhu správního řízení nezastíral, porušil tím příslušná zákonná ustanovení a nebyl zde důvod, proč by neměl být shledán vinným ze spáchání obou uvedených správních deliktů současně. Žalovaný navrhoval, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl.

Skutkové okolnosti případu nejsou mezi účastníky sporné. Žalobce je právnickou osobou, jež zaměstnávala (kromě dalších 2 zaměstnanců, kteří pracují v ■■■■■) jako dopravní dispečerů A.A., J.B., P.H., J.CH., L.K., a to na základě pracovních smluv na dobu neurčitou, pro druh práce plavec, s místem výkonu práce evropské státy, konání plaveckých prací pro smluvní partnery. Žalobce nepopíral, že uvedení zaměstnanci pracují pouze pro lodě v zahraničí, na území České republiky pro ně uplatnění není. V průběhu správního řízení uváděl, že měl přehled o počtu odpracovaných hodin, dovolené a turnusovém volnu; že zaměstnanci nepracují o víkendech, ale na základě dohody s kapitánem lodi toto lze upravit, o čemž se dozví zprostředkovaně; o rozvržení práce na lodi rozhoduje kapitán lodi, on měl přehled o nástupu na loď. Uvedené skutečnosti dokládal seznamem dat nástupu jednotlivých zaměstnanců na loď s poznámkami o délce turnusů v řádu týdnů (výpisy z karet zaměstnanců). Ve mzdových listech za roky 2011 a 2012 žalobce uváděl počet odpracovaných dní a hodin s počtem dní dovolené, nemoci. O odpracovaných směnách s vyznačením počátku a konce žalobce nevedl záznamy. Zaměstnanci byli vysíláni na jednotlivé lodě do zahraničí podle objednávek služeb, toto bylo žalobcem dokládáno nabídkou služeb s uvedením cen služeb pro jednotlivé pozice pro práci na lodi. Dále byly předloženy faktury cestovních nákladů na zaměstnance vystavenými pro jednotlivé kapitány lodí. Rovněž není sporu o tom, že pro kontrolované období od 1. 1. 2011 do 6. 11. 2012 neměl žalobce povolení ke zprostředkování zaměstnávání, žádost o udělení povolení podal dne 18. 2. 2013.

Oblastní inspektorát práce dospěl v rozhodnutí ze dne 13. 9. 2013, č. j. 15806/7.30/13/14.3.4, k závěru, že žalobce nevedl evidenci pracovní doby v souladu s § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, neboť z předložených výpisů z karet jednotlivých zaměstnanců vyplývá pouze seznam dat nástupu a názvy lodí a časová období v rádech týdnů, která zaměstnanci na lodi trávili, nikoli již odpracovaná pracovní doba, práce přesčas, noční práce, či dokonce počátky a konce jednotlivých směn, jak po 31. 12. 2011 zákoník práce. Tyto údaje nevyplývají ani z pracovního výkazu, z něhož lze dovodit, kdy odcházeli zaměstnanci na dovolenou a kdy byli nemocní, ani ze mzdových listů za roky 2011 a 2012, které obsahují toliko počet odpracovaných dní a hodin, počet dní dovolené, nemoci apod., a ve kterých nejsou uvedeny jednotlivé odpracované směny s označením počátku a konce směny. Žalobce byl proto shledán vinným správním deliktem podle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce, přičemž oblastní inspektorát práce konstatoval, že do 31. 12. 2011 byl uvedený správní delikt uveden pod písm. l) cit. ustanovení, v důsledku novelizace zákonem č. 365/2011 Sb. došlo k celkovému posunu označení písmeny a správní delikt je po uvedeném datu ve shodném znění uveden pod písm. l). Oblastní inspektorát práce dále dospěl k závěru, že žalobce zaměstnával fyzické osoby, které vykonávaly práci výhradně u jiných osob na lodích, kde jim práci přiděloval, kontroloval ji a určoval dobu jejího konání kapitán lodi. Zaměstnanci v pracovním poměru druh práce plavec vykonávali práci výhradně na lodích, náležejícím osobám odlišným od zaměstnavatele, tedy žalobce zaměstnával fyzické osoby za účelem výkonu jejich práce pro jinou osobu, která jim práci přidělovala a dohlížela na její provedení, ačkoli v kontrolovaném období neměl k této formě zprostředkování

povolení, o které si zažádal až 18. 2. 2013, tudíž prováděl zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, aniž by k tomu měl povolení podle § 14 odst. 3 písm. b) cit. zákona, a tímto jednáním se žalobce dopustil správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Za uvedené dva správní delikty byla žalobci podle § 140 odst. 4 zákona o zaměstnanosti uložena úhrnná pokuta ve výši 170 000 Kč, jejíž výše byla podrobně odůvodněna na str. 8 až 11 rozhodnutí. Oblastní inspektorát práce konstatoval, že zaměstnával-li žalobce zaměstnance na dobu neurčitou, neznamená bez dalšího, že není agenturou práce, neboť zákoník práce upravuje možnost uzavření pracovního poměru na dobu neurčitou obecně ve vztahu ke všem zaměstnavatelům a neznemožňuje jeho uzavření ani v případech agentur práce a je zcela v dispozici konkrétní agentury, zda se svými zaměstnanci uzavře pracovní poměry časově omezené, či na dobu neurčitou, byť se lze ztotožnit se žalobcem, že v mnoha případech agentury práce zaměstnávají pracovníky na dobu určitou. Rovněž skutečnost, že žalobce předložil formulář A1, neboli potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení, neprokazuje, že jeho činnost nevykazovala znaky agentury práce.

V odůvodnění napadeného rozhodnutí ze dne 9. 12. 2013, č. j. 4108/1.30/13/14.3, se žalovaný plně ztotožnil se skutkovými a právními závěry oblastního inspektorátu práce na str. 5 až 9 rozhodnutí. K nemožnosti souběhu vytýkaných správních deliktů žalovaný uvedl, že se s výkladem § 309 odst. 1 zákoníku práce, který zaujal žalobce, neztotožnil. Cit. ustanovení sice přenáší organizaci, kontrolu a řízení práce zaměstnance na uživatele, kdy mu dává za tímto účelem právo udělovat zaměstnanci pokyny a přenáší na něj povinnost vytvářet příznivé podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, nicméně neznamená to, že agentura práce je vůči dočasně přidělenému zaměstnanci zbavena povinnosti vést evidenci pracovní doby. Žalobcův výklad je podle žalovaného extenzivní. Žalovaný shrnul, že pracovní výkazy a karty zaměstnanců nebylo možné považovat za evidenci skutečně odpracované doby, kterou tyto doklady nemohou nahradit. V souvislosti s tím žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1916/2004, podle něhož pouze na zaměstnavateli, jemuž je uložena povinnost vést evidenci pracovní doby, závisí, jaký způsob evidence zvolí tak, aby byl průkazný a vypovídal o tom, zda zaměstnanec odpracoval či neodpracoval stanovenou pracovní dobu. Evidence pracovní doby zaměstnavateli slouží jako podklad pro výpočet mzdy nebo platu, ke sledování čerpání dovolené, přesčasové práce, poskytování přestávek na jídlo a oddech a podobně a je dokladem pro kontrolu dodržování příslušných ustanovení zákoníku práce týkajících se pracovní doby a doby odpočinku. Dále se žalovaný věnoval přezkumu výše uložené pokuty.

Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení jeho vydání předcházející, v řízení dle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), v rozsahu a mezích uplatněných žalobních námitek, vycházející přitom ze skutkového a právního stavu v době rozhodování správního orgánu v souladu s § 75 odst. 1, odst. 2 s. ř. s.

K projednání žaloby nařídil soud ústní jednání, při němž oba účastníci setrvali na svých postojích.

Nejprve k námitce žalobce, že se u něj nejednalo o agenturní zaměstnávání.

Podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti *právníká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že zprostředkuje zaměstnání bez povolení nebo jiným způsobem poruší při zprostředkování zaměstnání tento zákon nebo dobré mravy.*

Podle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *zprostředkováním zaměstnání se rozumí*

- a) vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,*
- b) zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, kterým se rozumí jiná právnická nebo fyzická osoba, která práci přiděluje a dohlíží na její provedení (dále jen "uživatel"),*
- c) poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.*

Podle odst. 3 cit. ustanovení zaměstnání zprostředkovávají za podmínek stanovených tímto zákonem

- a) krajské pobočky Úřadu práce,*
- b) právnické nebo fyzické osoby, pokud mají povolení k příslušné formě zprostředkování zaměstnání (dále jen "agentury práce").*

Dle § 14 odst. 5 zákona o zaměstnanosti *krajské pobočky Úřadu práce mohou provádět pouze zprostředkovatelskou činnost uvedenou v [odstavci 1 písm. a\)](#) a [c\)](#). Agentury práce mohou provádět i zprostředkovatelskou činnost uvedenou v [odstavci 1 písm. b\)](#).*

Z relevantních ustanovení zákona o zaměstnanosti plyne, že zprostředkovávat zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele mohou pouze agentury práce na základě povolení dle § 14 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Soud se plně ztotožnil s právním posouzením činnosti žalobce v souvislosti se zaměstnáváním uvedených 5 fyzických osob jako zprostředkováním zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti bez příslušného povolení. Žádné deficity ohledně zjištění, prokázání a vypořádání se s argumenty žalobce ze strany správních orgánů soud v tomto směru nenalezl.

Již přímo z uzavřených pracovních smluv (viz. místo výkonu práce a pracovní zařazení), jakož i z přímého vysvětlení žalobce v průběhu správního řízení (viz. záznam o poskytnutí informací při ústním jednání ze dne 9. 11. 2012) vyplývá, že uvedené fyzické osoby žalobce zaměstnával jediné za účelem výkonu práce (konkrétně plaveckých prací) pro smluvní partnery, výhradně na zahraničních lodích, na kterých jim práci vždy přiděloval kapitán lodi, na pozicích podle objednávek majitelů lodí, když pracovní uplatnění na území České republiky (tj. ani pro žalobce) těchto fyzických osob nebylo možné. Žalobce tedy uvedené fyzické osoby zaměstnával jediné za účelem výkonu jejich práce pro jinou osobu, která jim práci přidělovala a dohlížela na její provedení a naplňovala tak znaky pojmu „uživatel“, a tím naplnil zákonné znaky zprostředkování práce podle § 14 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, aniž by měl příslušné povolení k zprostředkování práce ve smyslu § 14 odst. 3 písm. b) cit. zákona. Žalobce tak zprostředkoval zaměstnání bez povolení,

čímž se jako právnická osoba dopustil správního deliktu podle § 140 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

Na tomto posouzení nemůže nic změnit ani skutečnost, že pracovní poměr byl s uvedenými 5 fyzickými osobami uzavřen na dobu neurčitou. Soud, shodně jako správní orgány, připouští, že agentury práce, jež zprostředkovávají zaměstnání formou zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, obvykle uzavírají pracovní poměr s těmito zaměstnanci na dobu určitou, neboť je to pro ně výhodnější a pružnější řešení. Nicméně ani agenturám práce není zapovězeno zaměstnávat takové zaměstnance na dobu neurčitou a doba, na kterou je pracovní poměr uzavřen, není zákonným znakem agenturního zaměstnávání. Rozhodujícím kritériem je účel zaměstnávání fyzických osob, kterým je výkon práce pro jinou fyzickou či právnickou osobu, tak jako tomu bylo v projednávaném případě. Ani žalobcův poukaz na řádné dodržování zákonných povinností zaměstnavatele též ve vztahu k uvedeným fyzickým osobám (placení pojistného a povinných odvodů, stejné zacházení se zaměstnanci) nemůže na právním posouzení činnosti žalobce jako nepovoleném zprostředkování práce nic změnit, neboť i agentury práce, které mají k příslušné činnosti povolení, musí tyto zákonné povinnosti zaměstnavatele plnit.

Rovněž druhou část žaloby soud neshledal důvodnou. Předně je třeba uvést, že soud nevyhověl žalobcovým návrhům na doplnění dokazování Roční souhrnnou zprávou žalovaného o výsledcích kontrolních akcí za rok 2011, ani právní analýzou JUDr. Bořivoje Šubrtů k ustanovení § 309 odst. 1 zákoníku práce. Spornou otázkou je otázka nikoli skutková, ale právní, a to výklad ustanovení § 309 odst. 1 ve spojení s § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, o které je soud oprávněn učinit si úsudek samostatně.

Není pochyb o tom, že dle § 96 odst. 1 písm. a) zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2011 *je zaměstnavatel povinen vést u jednotlivých zaměstnanců evidenci*

a) odpracované

1. pracovní doby,

2. práce přesčas,

3. další dohodnuté práce přesčas,

4. noční práce,

5. doby v době pracovní pohotovosti.

Po novelizaci cit. ustanovení od 1. 1. 2012 pak dokonce *evidenci s vyznačením začátku a konce odpracované směny*, v ostatním pak zůstal rozsah evidenční povinnosti zaměstnavatele ve vztahu k odpracované době nedotčen. Žalobce se nebrání zjištění, že jím předložené důkazy (výpisy z karet, seznam nástupů jednotlivých zaměstnanců na lodi, mzdové listy) nesplňují požadavky právě cit. ustanovení zákoníku práce, neboť z nich nelze zjistit odpracovanou dobu, začátek a konec směn, práci přesčas, noční práci.

Soud se pak neztotožnil s výkladem § 309 odst. 1 zákoníku práce, který zastává žalobce. Naopak má ve shodě se správními orgány za to, že z § 309 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého *po dobu dočasného přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele ukládá zaměstnanci agentury práce pracovní úkoly, organizuje, řídí a kontroluje jeho práci, dává mu k tomu účelu pokyny, vytváří příznivé pracovní podmínky a zajišťuje bezpečnost a ochranu zdraví při práci uživatel*, nelze dovodit, že zaměstnavatel – agentura

práce je v důsledku přenosu organizace a kontroly výkonu práce, včetně povinnosti vytvářet příznivé podmínky a zajišťovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, na uživatele zároveň zbaven své povinnosti evidovat pracovní dobu ve smyslu § 96 odst. 1 zákoníku práce. Ustanovení § 96 odst. 1 zákoníku práce totiž není samoučelné, smyslem zakotvené evidenční povinnosti zaměstnavatele je zajistit řádné podklady pro výpočet mzdy, ke sledování čerpání dovolené, práce přesčas, apod. Je to agentura práce, která je při agenturním zaměstnávání ve vztahu k fyzické osoby zaměstnavatelem a je povinna plnit veškeré ostatní povinnosti zaměstnavatele, jež nebyly výslovně přeneseny na uživatele, tedy i vyplácení mzdy, pro které je evidence pracovní doby nezbytná.

Lze uzavřít s tím, že nevedl-li žalobce jako zaměstnavatel, byť bez povolení zprostředkovával výkon práce svých 5 zaměstnanců jiným subjektům, řádnou evidenci jejich pracovní doby, dopustil se správního deliktu dle § 28 odst. 1 písm. l) zákona o inspekci práce.

Soud má za to, že námitky žalobce týkající se evidence pracovní doby a tvrzeného přechodu této zákonné povinnosti na uživatele byly dostatečným způsobem vypořádány v odůvodnění napadeného rozhodnutí. Že žalovaný nevyhověl odvolací námitce ohledně nemožnosti souběhu obou správních deliktů lze dovodit z jeho odmítnutí extenzivního výkladu § 309 odst. 1 zákoníku práce zastávaného žalobcem.

Žaloba byla ze shora uvedených důvodů zamítnuta postupem dle § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodná.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s., dle kterého, nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Ve věci měl úspěch žalovaný správní orgán, ten ale náhradu nákladů řízení nežádal, ostatně jeho náklady v řízení nepřekročily rámec jeho běžné činnosti, soud proto vyslovil, že žádný z účastníků nemá na náhradu řízení právo.

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 Liberci dne 27. srpna 2014.

Mgr. Lucie Trejbalová,
předsedkyně senátu