



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Dagmar Nygrínové a soudců JUDr. Marie Turkové a JUDr. Jiřího Pally v právní věci žalobkyně: **D. N.**, zast. JUDr. Milošem Slabým, advokátem, se sídlem Nádražní 9, Mohelnice, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. 6. 2008, č. j. 12 Ca 1/2008 – 92,

t a k t o :

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 24. 6. 2008, č. j. 12 Ca 1/2008 – 92, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

Rozhodnutím žalovaného ze dne 23. 6. 2005, č. j. 2005/34343-442, bylo zamítnuto odvolání žalobkyně proti rozhodnutí Úřadu práce v Olomouci (dále též „úřad práce“) ze dne 25. 5. 2005, č. j. OLA-20/2005-pz, a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Úřad práce v uvedeném rozhodnutí výrokem I. podle ustanovení § 30 zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení, ve znění platném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „správní řád“), zastavil správní řízení se žalobkyní ve věci zaviněného porušení § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném do 30. 9. 2004, jehož se měla dopustit tím, že plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti nezajišťovala svými zaměstnanci, které k tomu účelu měla zaměstnávat v pracovních vztazích podle zákoníku práce, a výrokem II. uložil žalobkyni podle § 9 odst. 1 zákona č. 9/1991 Sb., o zaměstnanosti a působnosti orgánů České republiky na úseku zaměstnanosti, ve znění platném do 30. 9. 2004, pokutu ve výši 100 000 Kč za zaviněné porušení § 232 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění platném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „zákoník práce“), jehož se měla dopustit tím, že nezajišťovala plnění

svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, přičemž dohody o provedení práce neuzavírala jen výjimečně.

Žalovaný v odůvodnění svého rozhodnutí vycházel ze skutkového stavu, že úřad práce provedl u žalobkyně kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů, při které bylo zjištěno, že žalobkyně neměla v kontrolovaném období uzavřen žádný pracovní poměr, ale uzavřela 274 dohod o provedení práce v průběhu roku 2004. Z celkového počtu bylo 273 dohod uzavřeno na „distribuci reklamních a propagačních materiálů“, paušální odměna činila 515 Kč/hod. a rozsah práce byl maximálně 8 hodin měsíčně. Jedna dohoda byla uzavřena na „organizaci distribuce“, paušální odměna činila 500 Kč/hod. a rozsah práce byl maximálně 2 hodiny měsíčně.

Poukázal na ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce, podle kterého jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti). Uvedl, že nemohl námitky žalobkyně uvedené v odvolání akceptovat. V citovaném právním ustanovení je podle názoru žalovaného vyjádřena výjimečnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, neboť plnění svých úkolů jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat především zaměstnanci v pracovním poměru. V daném případě bylo však provedenou kontrolou úřadu práce nepochybně prokázáno, že žalobkyně jako zaměstnavatel postupovala v rozporu s tímto právním ustanovením, když žádné stálé zaměstnance v pracovním poměru neměla a předmět své činnosti vykonávala zcela na základě dohod o provedení práce. Uzavíráním dohod o provedení práce zajišťovala žalobkyně plně svůj hlavní předmět činnosti, nikoli pouze doplňkově. Žalovaný se ztotožnil s názorem úřadu práce, že uzavírání dohod o provedení práce má být pro zaměstnavatele pouze formou doplňkovou a výjimečnou, o kterou se však v daném případě prokazatelně nejednalo. Z předložených dokladů vzal žalovaný rovněž za prokázané, že dohody o provedení práce byly uzavírány na období celého roku a jednalo se tak o opakující se činnost, nikoli o provádění jednotlivého ojedinelého úkolu, jak by tomu mělo u dohody o provedení práce být.

Proti rozhodnutí žalovaného podala žalobkyně žalobu ze dne 25. 8. 2005, v níž požadovala, aby soud rozhodnutí žalovaného zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení, *in eventum* aby soud uloženou pokutu v mezích zákonem dovolených snížil. Uvedla, že závěry žalovaného i úřadu práce ohledně údajného porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce považuje za zcela chybné, neboť se žádného takového porušení nedopustila, a z toho důvodu je uložení pokuty nezákonné. Namítala, že správní orgány nezkoumaly, zda se v daném případě nejedná o druh práce, u něhož lze v souladu s ustanovením § 232 odst. 1 věta druhá zákoníku práce uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr a v podstatě vycházely pouze z toho, že žalobkyně v kontrolovaném období neměla uzavřen žádný pracovní poměr, ale zato řadu dohod o provedení práce.

Potvrdila, že v kontrolovaném období od 1. 1. 2004 do 30. 9. 2004 neměla žádné zaměstnance v pracovním poměru, naproti tomu uzavřela 274 dohod o provedení práce

s různými fyzickými osobami. K porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce však podle jejího názoru nedošlo a ani dojít nemohlo, naopak byly splněny obě podmínky, stanovené pod písm. a) a b) citovaného ustanovení, a to zejména vzhledem k charakteru činnosti, kterou pro ni tyto osoby vykonávaly. Zdůraznila, že není rozhodné, zda v daném období měla i nějaké zaměstnance v pracovním poměru či nikoli, neboť v případě, že jsou naplněny podmínky pro uzavření dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, žádný právní předpis neukládá, aby kromě takovýchto dohod měla uzavřenu i nějakou pracovní smlouvu. Podstata výjimečného uzavírání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr totiž spočívá v charakteru činnosti, již se týkají, ne v poměru počtu uzavřených dohod a pracovních smluv. Podle žalobkyně je zřejmé, že správní orgány obou stupňů nepochopily, v čem spočívá výjimečnost a doplňkovost těchto dohod ve vztahu k pracovním smlouvám, vůbec se nezabývaly otázkou, zda nejsou podmínky § 232 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce naplněny, a nezákonnost dovodily čistě ze vzájemného poměru dohod a pracovních smluv.

Žalobkyně dále popsala, že její podnikání spočívá v distribuci reklamních letáků. Osoby, s nimiž měla v rozhodném období uzavřeny předmětné dohody o provedení práce, pro ni prováděly fyzickou distribuci letáků, přičemž se jednalo výhradně o studenty, pro něž je tato časově poměrně nenáročná činnost typickou brigádou. Ačkoli dohody byly uzavírány na dobu od tří měsíců do jednoho roku s rozsahem práce max. 8 hodin měsíčně (tj. 96 hodin za rok), v žádném případě nevykonávaly danou činnost každý měsíc, naopak ve valné většině pouze v jednom až ve třech měsících za celé trvání dohody, a to podle toho, jak to jim samotným vyhovovalo a jakou měla žalobkyně provozní potřebu, neboť množství letáků, které bude třeba roznést, se dozví teprve dva až tři dny před jejich dodáním. V rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tedy tuto činnost v žádném případě organizovat nelze, když žalobkyně není schopna dříve jak dva až tři dny předem určit, kolik distributorů bude daný den potřebovat. Samotná roznáška letáků pak probíhá dvakrát v týdnu s tím, že po přebrání letáků je na každém distributorovi a jeho časových možnostech, kdy toto provede, neboť na samotný roznos má dva dny.

Sledování provádění práce a kontrola dodržování pracovní doby proto možná není a žalobkyně provádí toliko namátkovou kontrolu, zda k řádnému roznosu letáků skutečně došlo, jelikož v případě, že je zjištěn roznos pouze v 90 % domácností v daném území, musí svým smluvním partnerům platit vysoké penále. Navíc vzhledem ke značnému rozsahu území, na kterém tuto činnost zajišťuje (jedná se o devět měst, a to Olomouc, Vyškov, Zlín, Otrokovice, Uherské Hradiště, Veselí nad Moravou, Uherský Brod, Hranice a Přerov, včetně jejich okolí, které zahrnuje v průměru 40 až 50 vesnic), je nemožné a nevhodné zaměstnávat k tomuto účelu zaměstnance v pracovním poměru, jichž by musel být téměř stejný počet jako současných „distributorů“ a jejich pracovní úvazky by byly vzhledem k frekvencím rozsahu minimální. Tímto způsobem, tedy uzavíráním dohod o provedení práce, navíc fungují všichni podnikatelé zajišťující distribuci letáků a v případě jejího postihu by to pro ni znamenalo „likvidaci“ jejího podnikání, když by nebyla schopna konkurovat ostatním, neboť výkon předmětné činnosti výhradně či z podstatné části zaměstnanci v pracovním poměru by její služby natolik zdražil, že by ji to zcela vyřadilo z konkurence. Distribuce letáků je pro osoby, které ji vykonávají, typickou „brigádní činností“ a je vyhledávána téměř výhradně studenty jako forma přivýdělku.

Žalobkyně uzavřela, že se z uvedených důvodů domnívá, že není reálně možné, aby tato činnost byla zajišťována výhradně, příp. z podstatné části osobami v pracovním poměru, když dostatečně spolehlivé osoby by o ni vzhledem k nízkým výdělkům a nízkým pracovním úvazkům ani neměly zájem.

Žalobkyně napadla rovněž tu část odůvodnění rozhodnutí žalovaného, ve které tento za porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce považoval skutečnost, že dohody byly uzavírány na období celého roku (což se ovšem podle žalobkyně týkalo jen některých z nich, ne všech), z čehož žalovaný dovozoval, že takto byla vykonávána opakovaná činnost, nikoliv ojedinělý úkon. Toto omezení však ze zákoníku práce ani jiných pracovněprávních předpisů nevyplývá. Jediné omezení, které zákon v případě dohod o provedení práce stanoví, je omezení časového rozsahu práce na maximálně 100 hodin za rok. Poukázala na to, že tento limit ve všech případech splňovala a navíc předešla otázku, zda roznos letáků v určitém časovém období, na který je dohoda uzavřena, není přesným vymezením pracovního úkolu. Ona se domnívá, že ano. V případě, že by soud dospěl k závěru, že k porušení zákona skutečně došlo, považuje žalobkyně uloženou pokutu za nepřiměřeně vysokou zejména vzhledem ke spornému výkladu dotčeného ustanovení zákona. Jednalo se o její první postih za porušení pracovněprávních předpisů, a žalobkyně navíc vyšla správním orgánům vstříc a zaměstnala tři zaměstnance, i když to pro ni znamenalo značné provozní obtíže.

Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 30. 11. 2006, č. j. 12 Ca 102/2005 – 37, žalobu zamítl a rozhodl dále, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. V odůvodnění rozsudku poukázal na znění ustanovení § 232 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce a konstatoval, že podle tohoto ustanovení mohou zaměstnavatelé k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami dohodu o pracích konaných mimo pracovní poměr jen výjimečně. Zákonodárce předpokládá, že je povinností zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. V opačném případě by byla výjimečnost takového postupu zpochybněna. V případě žalobkyně bylo prokázáno, že v kontrolovaném období od 1. 1. 2004 do 30. 9. 2004 neměla žádné zaměstnance v pracovním poměru a měla uzavřených 274 dohod o provedení práce. Z tohoto důvodu nelze podle soudu s námitkami žalobkyně, že k porušení citovaného ustanovení zákoníku práce nedošlo, neboť byly naplněny podmínky stanovené v citovaném ustanovení pod písm. a) a b), souhlasit proto, že uvedené zákonné ustanovení stanoví jako základní povinnost zaměstnavatele zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Právními normami, které jsou uvedeny pod písm. a) a b) citovaného ustanovení, nelze tuto povinnost zpochybňovat. Úřad práce nepochybil ani při určení výše uložené pokuty, přičemž se soud plně ztotožnil s odůvodněním žalovaného v napadeném rozhodnutí, podle kterého bylo přihlédnuto k velkému počtu uzavíraných dohod o provedení práce, na druhé straně bylo zohledněno, že se jedná o první porušení povinností ze strany žalobkyně. Konstatoval, že po zhodnocení provedeného dokazování dospěl k závěru, že skutkové zjištění, z něhož vycházel žalovaný i úřad práce, bylo pro posouzení sporné otázky dostatečné, shledal přezkoumávané rozhodnutí v souladu se zákonem a námitky žalobkyně uvedené v žalobě nedůvodnými. Z týchž důvodů neshledal důvody pro žalobkyni navrhovanou moderaci výše uložené pokuty podle § 78 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“).

Proti tomuto rozsudku podala žalobkyně (dále též „stěžovatelka“), včas kasační stížnost ze dne 19. 12. 2006, a to z důvodu podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení. Stěžovatelka poukázala na to, že nemůže souhlasit se závěry soudu ohledně údajného porušení § 232 odst. 1 zákoníku práce a přiměřenosti uložené pokuty, když soud se v podstatě ztotožnil se závěry správních orgánů. Soud podle jejího názoru právní otázku porušení uvedeného ustanovení posoudil chybně, což zakládá nezákonnost jeho rozhodnutí. Trvala na tom, že se žádného porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce nedopustila. Toto ustanovení podle stěžovatelky sice stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a jen výjimečně umožňuje uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nicméně pod písm. a) a b) je uvedeno, u kterých prací je uzavírání takovýchto dohod přípustné. Neztotožňuje se s názorem soudu, z něhož podle ní v podstatě vyplývá, že k tomu, aby zaměstnavatel mohl uzavřít dohodu o provedení práce, musí mít i nějaké zaměstnance v pracovním poměru. Výjimečnost dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr totiž nelze spatřovat ve vzájemném poměru počtu pracovních smluv a těchto dohod, ale v druhu prací, které jsou na jejich základě vykonávány. Výklad dotčeného ustanovení podaný soudem je extenzivní a jsou jím dovozovány povinnosti (mít při uzavření dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr i zaměstnance v pracovním poměru), které zákon vůbec neukládá. Takový výklad by vedl k porušení čl. 2 odst. 3 usnesení č. 2/1993 Sb., o vyhlášení Listiny základních práv a svobod jako součásti ústavního pořádku České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „Listina“), který stanoví, že každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá. Brojila rovněž proti závěru soudu, že uložená pokuta ve výši 100 000 Kč, tedy téměř v polovině zákonné sazby, je vzhledem k okolnostem případu přiměřená.

Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 30. 11. 2007, č. j. 4 Ads 21/2007 – 77, napadený rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V odůvodnění konstatoval, že z ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce vyplývá nepochybně, že prioritu při zajišťování plnění úkolů zaměstnavatelů klade zákoník práce především na zaměstnávání zaměstnanců v pracovním poměru, který se zakládá pracovní smlouvou. Dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr umožňují využít iniciativy fyzických osob, přičemž jde především o zajištění účasti na práci (zaměstnávání) těm fyzickým osobám, které z různých důvodů, např. pro svůj zdravotní stav, z důvodu péče o děti nebo jiné své osobní situace (studenti), nemohou pracovat v rámci pracovního poměru; dohody lze však sjednávat i s fyzickými osobami, které v pracovním poměru jsou. Nejvyšší správní soud poukázal na to, že z podmínek § 232 odst. 1 zákoníku práce se městský soud v projednávané věci omezil pouze na prvou z nich, a to zjištění, že stěžovatelka jako zaměstnavatelka neměla v kontrolovaném období žádného zaměstnance v pracovním poměru a naopak měla s fyzickými osobami uzavřeno 274 dohod o provedení práce, přičemž bez dalšího dospěl k závěru o porušení podmínek § 232 odst. 1 zákoníku práce. Stěžovatelka však v žalobě, a ostatně v celém průběhu řízení před správními orgány především tvrdila, že charakter činnosti, pro kterou dohody o provedení práce s fyzickými osobami uzavírala, je právě onou výjimkou, na niž pamatuje zákoník práce v druhé větě citovaného ustanovení. Odkázal na konstantní judikaturu Ústavního soudu ohledně

povinnosti soudů řádně odůvodňovat svá rozhodnutí jako jednoho ze základních součástí práva na řádný proces ve smyslu čl. 36 odst. 1 Listiny a shledal, že městský soud u těchto žalobních námitek neposuzoval jejich důvodnost a ani neuvedl, proč se jimi nezabýval. Z argumentů stěžovatelky, které byly ve vztahu k jejímu tvrzení o výjimečnosti činnosti, kterou provozovala, zcela opomenuty, zdejší soud označil především tvrzení stěžovatelky o rozsáhlosti území, na němž provádí distribuci letáků, dále nepravidelnost, ba přímo nárazovost (z hlediska časového) uvedené práce a z toho vyplývající účelnost zajistit plnění těchto úkolů větším počtem fyzických osob v kratších časových úsecích. Městský soud se rovněž nevypořádal s námitkami stěžovatelky, jimiž zpochybňovala výši uložené pokuty a navrhovala, aby soud tuto pokutu ve smyslu ustanovení § 78 odst. 2 s. ř. s. přiměřeně snížil. Nejvyšší správní soud proto uzavřel, že dospěl k závěru, že napadený rozsudek městského soudu je nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů ve smyslu ustanovení § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. ve spojení s § 109 odst. 3 s. ř. s. Samotnou hmotněprávní podstatou věci se již Nejvyšší správní soud nemohl zabývat, neboť k tomu by bylo možné přistoupit teprve poté, co by výsledkem řízení před městským soudem bylo jeho přezkoumatelné rozhodnutí. Uložil proto městskému soudu, aby se zabýval žalobními námitkami stěžovatelky uvedenými v žalobě, avšak nikoli tím způsobem, že by pouze převzal argumentaci žalovaného obsaženou v jeho rozhodnutí, jak tomu bylo v posuzovaném rozsudku.

Na základě rozsudku Nejvyššího správního soudu vydal Městský soud v Praze rozsudek ze dne 24. 6. 2008, č. j. 12 Ca 1/2008 – 92, kterým žalobu opětovně zamítl a rozhodl dále, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. V odůvodnění rozsudku se soud věnoval bližšímu rozboru skutkových zjištění, přičemž konstatoval, že z úředního záznamu sepsaného dne 13. 1. 2005 na úřadu práce bylo zjištěno, že letáky byly rozšiřovány přes uzavřené dohody o provedení práce do měst Olomouc, Vyškov, Zlín, Uherské Hradiště, Hranice a Přerov. Opřel se o propočty provedené úřadem práce, že celkový hodinový rozsah prací vykonávaných na základě uzavřených 273 dohod o provedení práce činil asi 27 300 hodin/rok a že při počtu měst, ve kterých žalobkyně vykonávala svou podnikatelskou činnost, je to 3 030 hodin v jednom městě, což činí cca 1,5 úvazku, a proto v průměru na každé město rozsah zakázek umožňoval žalobkyni zaměstnat 1 i 3 zaměstnance v pracovním poměru, byť na zkrácený úvazek. Došel k závěru, že při hodinové sazbě 515 Kč činila celková výše nasmlouvaných finančních úhrad více než 14 milionů korun. Takovýto rozsah dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr nepovažoval za výjimečný ve smyslu § 232 odst. 1 zákoníku práce. Nepřijal námitku stěžovatelky, že charakter činnosti roznášení letáků je z důvodu jeho nárazovosti právě onen druh činnosti ve smyslu § 232 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jejíž pravidelný výkon nemohla žalobkyně zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné. Konstatoval, že roznášení letáků v ročním finančním objemu přes 14 milionů korun má podle názoru soudu charakter pravidelné, téměř každodenní činnosti, kterou lze, obdobně jako u jiných poštovních a doručovatelských činností, hospodárně a účelně řešit formou pracovních poměrů. Neobstála před ním ani námitka stěžovatelky týkající se distribuce letáků na rozsáhlém území, neboť letáky byly distribuovány do šesti velkých měst, ve kterých mohla být roznáška zajištěna zaměstnanci v pracovním poměru. Poukázal na to, že podle citovaného ustanovení může zaměstnavatel vedle dohod o pracovním poměru uzavírat též

dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak pouze výjimečně. Stěžovatelka jako zaměstnavatel postupovala v rozporu s tímto ustanovením, když předmět své činnosti plně zajišťovala na základě dohod o provedení práce a neměla žádné stálé zaměstnance v pracovním poměru. Neshledal rovněž důvody pro moderaci výše pokuty podle § 78 odst. 2 s. ř. s., když konstatoval, že možnost upuštění od potrestání či snížení postihu má místo pouze tam, kde jde o postih zjevně nepřiměřený, což v daném případě neshledal.

Proti posledně uvedenému rozsudku Městského soudu v Praze podala stěžovatelka včas kasační stížnost ze dne 7. 7. 2008, a to z důvodu podle ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení. Namítala, že s novými závěry městského soudu ohledně údajného porušení ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce a přiměřenosti uložené pokuty stále nemůže souhlasit a považuje je za chybné. Zopakovala svoji argumentaci z dřívějších podání, týkající se výkladu tohoto ustanovení, a zdůraznila, že svoji činnost považuje za naplňující podmínky v něm uvedené. Nové závěry soudu jsou podle ní v rozporu nejen s jejím od samého počátku opakovaným vysvětlením charakteru a frekvence její činnosti, ale i s výsledky kontroly provedené správními orgány. Poukázala na skutečnost, že ačkoli byly dohody o provedení práce uzavírány na dobu od tří měsíců do jednoho roku s rozsahem práce max. 8 hodin měsíčně (tj. max. 96 hodin za rok), v žádném případě to neznamená, že danou činnost předmětné osoby vykonávaly pravidelně 8 hodin každý měsíc, naopak ve valné většině případů se jednalo o činnost pouze v jednom až ve třech měsících za celé období trvání dohody, což ostatně vyplývá ze mzdových a výplatních listů, které byly v rámci kontroly předloženy. Výpočty městského soudu uvedené v napadaném rozhodnutí, jakož i jeho závěry týkající se finančního objemu a pravidelnosti téměř každodenní činnosti stěžovatelky proto označila za naprosto chybné a nepodložené. Správný podle ní nebyl ani závěr soudu, že uložená pokuta ve výši 100 000 Kč je vzhledem k okolnostem případu přiměřená.

Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti ze dne 18. 8. 2008 označil pokutu udělenou stěžovateli, jakož i její výši za řádně zdůvodněnou. Odkázal na závěry městského soudu učiněné v napadeném rozsudku a navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl. Poukázal na nedůvodnost veškerých námitek stěžovatelky s tím, že se stěžovatelka svým postupem oprostila od celé řady právních, finančních a administrativních povinností, které by měla jako zaměstnavatel, zaměstnávající osoby v pracovním poměru. Fyzické osoby pro stěžovatelku vykonávaly závislou práci, která odpovídala pracovnímu poměru. Z předložených faktur je podle něj evidentní, že osoby pro stěžovatelku vykonávaly práci v podstatně větším rozsahu než stěžovatelkou tvrzeném, a to i s přihlédnutím ke skutečnosti, že odměna za 1 hodinu práce převyšovala částku 500 Kč. Pokud by hodinová odměna skutečně odpovídala této částce, nelze se ztotožnit s tvrzením stěžovatelky, že se jedná o práci s nízkým výdělkem, o kterou by měli zájem jako přivýdělek pouze studenti. Ve skutečnosti, dovozuje žalovaný, byl rozsah práce vykonávané pro stěžovatelku větší a hodinová odměna nižší, než jak účelově uváděla stěžovatelka.

Stěžovatelka podala kasační stížnost z důvodu uvedeného v ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Podle tohoto ustanovení lze kasační stížnost podat pouze z důvodu tvrzené nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím

řízení. Nesprávné posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení spočívá v tom, že na správně zjištěný skutkový stav je aplikován nesprávný právní názor, popř. je sice aplikován správný právní názor, ale tento je nesprávně vyložen.

Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, byla podána proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatelka je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupena advokátem. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů, v souladu s ustanovením § 109 odst. 2 a 3 s. ř. s. Postupoval přitom podle § 109 odst. 3 s. ř. s., podle něhož je vázán důvody kasační stížnosti; to neplatí, bylo-li řízení před soudem zmatečné (§ 103 odst. 1 písm. c)) nebo bylo zatíženo vadou, která mohla mít za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé, anebo je-li napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné (§ 103 odst. 1 písm. d)), jakož i v případech, kdy je rozhodnutí správního orgánu nicotné.

Po přezkoumání kasační stížnosti dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že **kasační stížnost je důvodná**.

Podle § 232 odst. 1 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru. Jen výjimečně mohou k plnění svých úkolů nebo k zabezpečení svých potřeb uzavírat s fyzickými osobami také dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (dohodu o provedení práce, dohodu o pracovní činnosti), jestliže jde o práci,

a) jejíž pravidelný výkon nemůže zaměstnavatel zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné,

b) jejíž výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro zaměstnavatele neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů.

Podle § 236 odst. 1 zákoníku práce dohodu o provedení práce může zaměstnavatel s fyzickou osobou uzavřít, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce; vláda může stanovit nařízením, v kterých výjimečných případech se do předpokládaného rozsahu práce tato doba nezapočítává. Podle odst. 2 téhož ustanovení se dohoda o provedení práce uzavírá písemně nebo ústně. V dohodě musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden; v písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě má zaměstnavatel mimoto uvést předpokládaný rozsah práce podle předchozího odstavce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

Na základě skutkových zjištění v dosavadním průběhu řízení je nepochybné, že stěžovatelka v kontrolovaném období od 1. 1. 2004 do 30. 9. 2004 uzavřela celkem 274 dohod o provedení práce s různými fyzickými osobami, naproti tomu neměla žádné zaměstnance v pracovním poměru. Z celkového počtu bylo 273 dohod uzavřeno na „distribuci reklamních a propagačních materiálů“, paušální odměna činila 515 Kč/hod. a rozsah práce byl maximálně 8 hodin měsíčně. Jedna dohoda byla uzavřena na „organizaci

distribuce“, paušální odměna činila 500 Kč/hod. a rozsah práce byl maximálně 2 hodiny měsíčně. Odměna byla splatná měsíčně, a to vždy k poslednímu dni následujícího kalendářního měsíce. Předmětem podnikání stěžovatelky, vykonávaného na základě živnostenského oprávnění s předmětem podnikání „reklamní činnost a marketing“, byla distribuce reklamních letáků zejména obchodních řetězců zaměřených na prodej potravin a drogerie, inzertních novin či radničních magazínů, prováděná na základě smlouvy o dílo s distribuční agenturou.

Z protokolu o výsledku kontroly ze dne 27. 1. 2005, jakož i připojeného vzorku uzavřených dohod o provedení práce se podává, že osoby, s nimiž měla stěžovatelka předmětné dohody uzavřeny, pro ni prováděly fyzickou distribuci letáků, přičemž se (alespoň v případě úřadem práce vybraného vzorku 20 dohod) jednalo výhradně o mladé lidi ve věku do 23 let, ve valné většině zřejmě studenty, vykonávající tuto práci jako brigádu. Ze vzorku mzdových listů za rok 2004, který rovněž tvoří součást spisové dokumentace, vyplývá, že z vybraných 20 osob bylo v 10 případech odpracováno a uhrazeno 24 hodin, odpovídajících třem měsícům spolupráce, ve dvou případech 56 hodin, odpovídajících sedmi měsícům spolupráce, rozsah práce u ostatních dohod osciloval mezi těmito dvěma mezními hodnotami. Ohledně rozsahu území, na kterém byla roznáška reklamních tiskovin stěžovatelkou zajišťována, se ve spisové dokumentaci opakovaně objevují údaje o devíti středo- a východomoravských městech, konkrétně Olomouc, Hranice, Vyškov, Přerov, Zlín, Otrokovice, Uherské Hradiště, Uherský Brod a Veselí nad Moravou, včetně jejich okolí, zahrnujícím cca 40 až 50 vesnic, jedná se tedy o poměrně rozsáhlé území. V úředním záznamu z jednání na úřadu práce ze dne 13. 1. 2005 figuruje toliko šest měst (Olomouc, Hranice, Přerov, Vyškov, Zlín a Uherské Hradiště).

Pro rozhodnutí věci je esenciální odpověď na otázku, zda je činnost stěžovatelky bez dalšího podřízena obecné povinnosti zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, jak je tato formulována v § 232 odst. 1 první větě zákoníku práce, nebo zda, příp. do jaké míry na ni lze aplikovat výjimku z této povinnosti, zakotvenou v právní normě obsažené ve druhé větě tohoto ustanovení a blíže specifikovanou podmínkami pod písm. a) nebo b). Tyto podmínky je přitom s ohledem na gramatické znění normy bezpochyby třeba interpretovat jako podmínky alternativní, postačí tedy naplnění jedné z nich.

Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že městský soud, jakož i správní orgány obou stupňů při hodnocení činnosti stěžovatelky pod zorným úhlem právní normy obsažené v ustanovení § 232 odst. 1 druhé větě zákoníku práce pochybily. Zejména se důsledně nevyrovnaly s jejími opakovaně tvrzenými argumenty, týkajícími se charakteru předmětné činnosti, kdy stěžovatelka v průběhu celého řízení před správními orgány i soudy trvá na tom, že v jejím případě jsou naplněny obě podmínky uvedeného ustanovení, že se tedy ad a) jedná o práci, jejíž pravidelný výkon nemůže stěžovatelka zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné, jakož i že ad b) její výkon v pracovním poměru by byl z hlediska zájmů společnosti pro ni neúčelný nebo nevhodný z jiných důvodů. Je přitom třeba konstatovat, že zdejší soud požadoval od městského soudu důslednější zhodnocení těchto skutečností již ve svém výše uvedeném prvním, zrušujícím rozsudku ohledně této věci.

Nejvyšší správní soud je nucen konstatovat, že skutkové závěry městského soudu, které ve svém rozhodnutí dovodil a ze kterých vycházel, neobstojí. To se týká na prvním místě rozsahu území, na kterém byla distribuce reklamních letáků provozována. Soud vycházel výhradně z údaje o šesti velkých městech. Ačkoli se tento údaj ve spisové dokumentaci také vyskytuje, mnohem častější jsou údaje o devíti městech (Olomouc, Hranice, Vyškov, Přerov, Zlín, Otrokovice, Uherské Hradiště, Uherský Brod a Veselí nad Moravou) včetně jejich okolí, zahrnujícím cca 40 až 50 vesnic, přičemž z těchto údajů vycházel ve svém rozhodnutí i žalovaný. Je přitom třeba konstatovat, že rozsah území je pro posouzení celkového charakteru podnikání stěžovatelky klíčový. Roznáška letáků (pouze) v prostředí velkého města, vyznačujícím se vysokou intenzitou osídlení, jakož i hustou sítí zástavby a také obchodních řetězců, které pak často vystačí s roznáškou toliko v jediné nebo několika okolních čtvrtích, je totiž co do náročnosti jejího zajišťování činností diametrálně odlišnou od činnosti shodné, leč realizované v prostředí menších měst či vesnic, kde je rozvrstvení hustoty osídlení i infrastruktury obchodu a služeb řidší a je proto třeba překonávat často poměrně velké a nepravidelně rozložené vzdálenosti a operativně řešit řadu problémů s tím spojených. Soud v tomto ohledu zjevně nedostatečně zohlednil skutková zjištění správních orgánů, čímž přivodil nesrozumitelnost nebo nedostatek důvodů svého rozhodnutí ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s.

Ještě závažnější jsou však nedostatky odůvodnění napadaného rozsudku v části, věnované propočtům celkového hodinového rozsahu vykonávaných prací a finančního objemu posuzované činnosti. Soud zde vycházel z toho, že každá z 273 dohod byla uzavřena na plný zákonný rozsah 100 hodin, a celkový rozsah prací proto činil cca 27 300 hodin/rok. Takový závěr je však naprosto chybný a zavádějící, vždyť ze vzorku mzdových listů za rok 2004, který je součástí spisové dokumentace, vyplývá, že z vybraných 20 osob bylo v plných 10 případech odpracováno a uhrazeno toliko 24 hodin, nejvíce se pak jednalo o 56 hodin (ve dvou případech). Ve zbylých osmi případech rozsah práce oscilloval mezi těmito mezními hodnotami. Skutečný rozsah prací činil proto zřejmě pouhý zlomek, patrně cca jednu třetinu rozsahu, z něž vycházel soud. Zcela nepřipadné jsou pak i propočty celkové výše nasmlouvaných finančních úhrad více než 14 milionů korun. I zde je třeba dovodit nesrozumitelnost nebo nedostatek důvodů rozhodnutí soudu ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s.

Rovněž vývody městského soudu ohledně charakteru předmětné činnosti by měly být lépe rozpracovány, když dostatečně nezohledňují v průběhu řízení opakovaně prezentované námitky stěžovatelky. Soud se spokojil s obecným konstatováním, že charakter činnosti roznášení letáků není z důvodu jeho nárazovosti právě onen druh činnosti ve smyslu § 232 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, jejíž pravidelný výkon nemohla stěžovatelka zabezpečit v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn tak, aby její řízení, sledování jejího provádění a kontrola dodržování pracovní doby byly účelné a hospodárné. Nevyrovnal se s námitkami stěžovatelky, která ve svých podáních svoje podnikání detailně popsala. Na základě spisu, jakož i obecně známých zkušeností s tímto druhem aktivit lze dospět k závěru, že u osob, které mají zájem o tuto práci, se typicky jedná o studenty či důchodce, pro které je tato činnost formou brigády, resp. přivýdělku. Lze pak vyjádřit pochybnost, zda by stěžovatelka v případě, že by usilovala o výkon této činnosti prostřednictvím zaměstnanců v pracovním

oměru, vůbec našla dostatek zájemců. Skutková zjištění správních orgánů tomuto vývodu odpovídají, když alespoň v případě úřadem práce přezkoumávaného vzorku 20 dohod se jednalo výhradně o mladé lidi ve věku do 23 let, ve valné většině zřejmě studenty, vykonávající tuto práci jako brigádu.

Při analýze charakteru distribuce reklamních letáků dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že u této činnosti jsou s ohledem na její povahu ve zvýšené míře dány předpoklady pro aplikaci výjimky z obecné povinnosti zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru, jak je tato formulována v § 232 odst. 1 druhé větě zákoníku práce a blíže specifikovaná podmínkami pod písm. a) nebo b) tohoto ustanovení.

Roznášení reklamních a obdobných tiskovin je ze své povahy činnost nárazová, prováděná u části z nich pravidelně (např. týdenní či měsíční akční nabídky), u jiných ovšem pouze nahodile (např. zvláštní nabídkové katalogy, občasníky městských částí). Fakta předestřená stěžovatelkou tomu odpovídají, když tato trvá v průběhu celého řízení na tom, že osoby, které pro ni roznášku na základě dohod prováděly, ji vykonávaly ve valné většině případů pouze v jednom až třech měsících za celé období trvání dohody, a to podle toho, jak to jim samotným vyhovovalo a jakou měla stěžovatelka provozní potřebu, neboť množství letáků, které bude třeba roznést, se pravidelně dozvídá teprve dva až tři dny před jejich dodáním. Tuto činnost tedy stěžovatelka dle svého přesvědčení nemůže organizovat v rámci předem stanoveného rozvržení pracovní doby a rozvrhu pracovních směn, protože není schopna dříve jak dva až tři dny předem určit, kolik distributorů bude daný den potřebovat. Samotná roznáška letáků pak probíhá dvakrát v týdnu s tím, že po přebrání letáků je na každém distributorovi a jeho časových možnostech, kdy toto provede, neboť na samotný roznos má dva dny. Rovněž sledování provádění práce a kontrola dodržování pracovní doby proto možná není a stěžovatelka provádí toliko namátkovou kontrolu, zda k řádnému roznosu letáků skutečně došlo. Ačkoli tedy stěžovatelka, dle svého tvrzení ve snaze vyjít správním orgánům vstříc, i když to pro ni znamenalo značné provozní obtíže, zaměstnala tři zaměstnance, trvá na tom, že zaměstnávat za účelem výkonu této činnosti zaměstnance v pracovním poměru je nemožné a nevhodné, jelikož by jich musel být téměř stejný počet jako osob, provádějících pro ni roznášku na základě dohod o provedení práce, a jejich pracovní úvazky by byly vzhledem k frekvencím rozsahu minimální. Nejvyšší správní soud je nucen konstatovat, že argumentace stěžovatelky je zde konzistentní a přesvědčivá. Na okraj lze podotknout, že městský soud rovněž ponechal bez povšimnutí námitky stěžovatelky, že tímto způsobem, tedy uzavíráním dohod o provedení práce, funguje většina podnikatelů v této oblasti a že její (přísný) postih by pro ni znamenal faktickou likvidaci jejího podnikání, jelikož výkon předmětné činnosti zaměstnanci v pracovním poměru by její služby natolik zdražil, že by ji to zcela zbavilo konkurenceschopnosti.

V předchozím řízení opakovaně vyvstala právní otázka, zda pojem výjimečnosti dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr ve smyslu § 232 odst. 1 zákoníku práce je třeba chápat tak, jak to činí městský soud ve shodě se správními orgány, když poukazují na to, že zaměstnavatel může *vedle* dohod o pracovním poměru uzavírat též dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, avšak pouze výjimečně. Stěžovatelka

postupovala nikoli v souladu s tímto ustanovením, když předmět své činnosti plně zajišťovala na základě dohod o provedení práce a neměla žádné stálé zaměstnance v pracovním poměru. Stěžovatelka trvá na tom, že toto ustanovení sice stanoví povinnost zaměstnavatelů zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru a jen výjimečně umožňuje uzavírat dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr, nicméně se neztotožňuje s názorem soudu, z něhož podle ní v podstatě vyplývá, že k tomu, aby zaměstnavatel mohl uzavřít dohodu o provedení práce, musí mít i nějaké zaměstnance v pracovním poměru. Takový výklad představuje dle jejího přesvědčení nepřipustnou extenzi.

Nejvyšší správní soud tento právní názor stěžovatelky sdílí. Ačkoli obecná priorita zajišťování úkolů zaměstnavatelů především zaměstnanci v pracovním poměru je zřejmá a nezpochybnitelná (srov. vedle citovaného ustanovení také § 1 odst. 6 zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění platném do 30. 9. 2004: *Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovních vztazích podle zákoníku práce.*), z ustanovení § 232 odst. 1 zákoníku práce nelze dovozovat, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr lze uzavírat pouze tehdy, když konkrétní zaměstnavatel má uzavřeny také pracovní smlouvy (alespoň jednu či třeba tolik, aby tyto pracovní smlouvy měly v absolutních číslech převahu). Obdobný individualizovaný kvantitativní požadavek není dovozován ani v právní nauce (srov. SOUČKOVÁ, M. in Součková, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 4. vyd. Praha : C. H. Beck, 2004. s. 596-597). Dané ustanovení je formulováno toliko jako obecné kritérium a nelze jej vztahovat na každého jednotlivého zaměstnavatele zvlášť. Jako určitou interpretační pomůcku *de lege lata* lze pak uvést, že úprava této otázky podle pozdějšího právního stavu byla postupně zjednodušena a částečně liberalizována (srov. ustanovení § 13 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které navíc bylo k 31. 12. 2006 ze zákona vypuštěno bez náhrady: *Právnícká nebo fyzická osoba je povinna plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti zajišťovat svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích podle zákoníku práce*; nebo § 74 odst. 1 zákona č. 262/2006, zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů: *Zaměstnavatel má zajišťovat plnění svých úkolů především zaměstnanci v pracovním poměru.*).

Ve vazbě na námitku stěžovatelky týkající se výkladu ustanovení § 236 odst. 1 zákoníku práce lze pak konstatovat, že klíčovým zákonným kritériem vymezujícím dohodu o provedení práce je rozsah práce, na který se dohoda uzavírá, když tento nesmí být vyšší než 100 hodin. Ačkoli zákon v souvislosti s dohodami o provedení práce zmiňuje pojem pracovního úkonu ve smyslu jednotlivého ojedinelého úkonu, jak na to poukazuje žalovaný ve svém rozhodnutí, toto je třeba interpretovat jako toliko podpůrný atribut, který ani právní naukou není vnímán jako určující (srov. SOUČKOVÁ, M. in Součková, M. a kol. *Zákoník práce : Komentář*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2004. s. 600-603). V předkládané věci lze pak společně se stěžovatelkou skutečně polemizovat o tom, zda pravidelně se opakující roznos letáků, realizovaný v určitém časovém období, na který je dohoda uzavřena, představuje přesně vymezený pracovní úkol (umožňující uzavření dohody o provedení práce) nebo opakující se činnost (která má být zásadně prováděna na základě pracovní smlouvy, příp. dohody o pracovní činnosti). Judikatura zdejšího soudu se rovněž dlouhodobě přiklání k závěru o časté nemožnosti jednoznačného odlišení jednotlivého pracovního úkonu od opakující se činnosti, kdy i v případě dohody o

provedení práce se může jednat o práci sestávající z dílčích pracovních úkolů rozprostřených do delšího časového úseku. Nutno pak ještě v této souvislosti připomenout, že nový zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) jako jediné kritérium k odlišení dohody o provedení práce od dohody o pracovní činnosti stanoví jen předpokládaný hodinový rozsah smlouvené práce, tedy kritérium kvantitativní, aniž by stanovil i kritérium kvalitativní.

Na základě výše predestřených úvah Nejvyšší správní soud konstatuje, že vzdor snaze Městského soudu v Praze o důkladnější popis skutkových okolností, jakož i konstatování relevantních zákonných ustanovení, včetně jejich dopadu na projednávanou věc, zůstala většina otázek, které jsou předpokladem pro závěr o porušení povinností stěžovatelkou, vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti, a pro možnost uložení pokuty za takové jednání nezodpovězena a stěžovatelce se tak podařilo dovolat se nejen důvodu kasační stížnosti uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s., tedy nezákonnosti spočívající v nesprávném posouzení právních otázek soudem, ale i důvodu uvedeného pod písm. d) téhož ustanovení, tedy nepřezkoumatelnosti rozhodnutí spočívající v nedostatku důvodů.

Podle § 110 odst. 3 s. ř. s. zruší-li Nejvyšší správní soud rozhodnutí krajského soudu a vrátí-li mu věc k dalšímu řízení, je krajský soud vázán právním názorem vysloveným Nejvyšším správním soudem ve zrušovacím rozhodnutí. Na městském soudu proto bude, aby z důvodů podrobně vyložených v tomto zrušujícím rozsudku zrušil napadené rozhodnutí žalovaného, neboť toto trpí obdobnými vadami jako napadený rozsudek.

V novém rozhodnutí Městský soud v Praze rozhodne v souladu s § 110 odst. 2 s. ř. s. i o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 31. března 2010

JUDr. Dagmar Nygrínová
předsedkyně senátu