



ČESKÁ REPUBLIKA

## ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Karla Šimky a soudců Mgr. Evy Šonkové a JUDr. Miluše Doškové v právní věci žalobkyně: **Meddnes s.r.o.**, se sídlem Fantova 1785/26, Praha 5, zastoupena JUDr. Vladimírem Janoškem, advokátem se sídlem Plzeňská 3350/18, Praha 1, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 28. 3. 2017, č. j. MPSV-2017/27080-421/1, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 17. 12. 2019, č. j. 11 Ad 13/2017 - 53,

**t a k t o :**

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ve výši 4114 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobkyně JUDr. Vladimíra Janoška, advokáta.

**O d ů v o d n ě n í :**

### I. Vymezení věci

[1] Žalobkyně je právnickou osobou, která má jediného společníka i jednatele – fyzickou osobu, která je rovněž zaměstnancem na pozici odborného redaktora. Pracovní smlouvu uzavřeli dne 1. 10. 2010 žalobkyně jako zaměstnavatel a MUDr. Jan Činčura jako zaměstnanec, přičemž smlouva je za obě strany podepsána stejnou osobou, MUDr. Činčurou jako jednatelem i zaměstnancem.

[2] Rozhodnutím žalovaného ze dne 22. 9. 2015, č. j. 2015/32391-421/1, bylo zamítnuto odvolání žalobkyně a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR – pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) ze dne 9. 4. 2015, č. j. ABA-T-1238/2014, kterým jí nebyl podle § 78 odst. 1, 8 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále

jen „zákon o zaměstnanosti“), poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě za 3. čtvrtletí roku 2014. Městský soud v Praze však rozsudkem ze dne 14. 12. 2016, č. j. 10 Ad 20/2015 - 76, toto rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Ten následně novým zamítavým rozhodnutím označeným v záhlaví (dále jen „napadené rozhodnutí“) v souladu se závazným právním názorem soudu akceptoval, že pracovní smlouvu je třeba pokládat za platnou, neboť vada zastoupení způsobovala toliko neplatnost relativní, již se nikdo nedovolal. Právní vztah mezi žalobkyní a MUDr. Janem Činčurou tak sice vznikl, ale od svého vzniku postrádal základní znaky pracovního poměru dle § 2 odst. 4 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011 (dále jen „zákoník práce“), konkrétně znak nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance. Reálně byla totiž role obou spojena v jedné osobě a pracovní vztah tak byl pouze zdánlivý. V žádosti o příspěvek spatřoval pokus o zneužití práva, neboť pracovní smlouva byla zjevně uzavřena za účelem čerpání výhod.

[3] Městský soud v Praze v záhlaví označeným rozsudkem (dále jen „krajský soud“ a „napadený rozsudek“) napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Především, že od vydání napadeného rozhodnutí došlo k vývoji judikatury Ústavního soudu i Nejvyššího správního soudu. Z nálezu Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17, dovodil, že je možné, aby pracovní smlouvu za společnost i za zaměstnance podepsala tatáž osoba. V každém takovém případě ale musí správní orgán s ohledem na konkrétní okolnosti zkoumat, jestli v daném případě dochází ke střetu zájmů mezi společností jako zaměstnavatelem a zaměstnancem. Žalovaný však smlouvou založený vztah nepovažoval za pracovní pouze na základě toho, že ji na obou stranách podepsala táž osoba, takže chybí vztah nadřízenosti a podřízenosti. Správně se však měl žalovaný zabývat mj. tím, jaká je náplň práce MUDr. Činčury a zda v daném případě dochází ke střetu zájmů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, zda se náplň jeho práce kryje s jeho funkcí ve společnosti, jaký je obsah pracovní smlouvy ostatních zaměstnanců žalobkyně, zda zaměstnavatel plní ve vztahu k zaměstnanci své povinnosti, v jakých společnostech MUDr. Činčura vystupuje, zda je takto zaměstnáván opakovaně apod. K závěru, že příspěvek nelze přiznat, tak žalovaný může případně dojít až na základě konkrétních skutkových zjištění o střetu zájmů nebo zneužití práva. Ostatními námitkami se s ohledem na nosný důvod zrušovacího rozhodnutí nezabýval, pouze dodal, že v případě, že by správní orgány prokázaly, že žalobkyně uměle vytváří pracovní pozici, do které obsadí „sama sebe“ pouze za účelem získání příspěvku, šlo by o zneužití práva. Podotkl, že soudu je z jeho činnosti známo, že nejde o jediný případ, kdy MUDr. Činčura vystupuje jak na straně zaměstnance, tak na straně zaměstnavatele.

## II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobkyně

[4] Žalovaný (dále „stěžovatel“) napadl rozsudek krajského soudu kasační stížností, z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), tedy pro nesprávné posouzení právní otázky soudem.

[5] Akceptoval, že s ohledem na změnu judikatury již nelze bez dalšího konstatovat neplatnost pracovní smlouvy z důvodu střetu zájmů podle § 22 zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku, účinného do 31. 12. 2013, jen proto, že ji jednatel uzavřel za obě

pokračování

strany. Krajský soud však nezohlednil, že takto vzniklý vztah nenaplnňuje znaky pracovněprávního vztahu, neboť závislou prací je pouze práce vykonávaná ve vztahu podřízenosti a nadřízenosti. Tuto úvahu považuje stěžovatel za souladnou s aktuální judikaturou a má za to, že sama o sobě postačuje pro odůvodnění správnosti jeho rozhodnutí. Podle stěžovatele krajský soud nevysvětlil, jak byl v rozhodném období, za něž byl žádán příspěvek, znak nadřízenosti zaměstnavatele (žalobkyně) v tomto konkrétním vztahu k MUDr. Činčurovi jako zaměstnanci, osobě se zdravotním postižením, naplněn, neboť úkoluje sám sebe. Z totožnosti osob na obou stranách vztahu dovodil, že jde o vztah pouze formální a k žádnému výkonu závislé práce v něm docházet nemůže. Takže i když je pracovní smlouva dle nové judikatury platná, vztah jí založený nelze pokládat za pracovněprávní. Poukázal na rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, podle něž výkon funkce člena statutárního orgánu není závislou prací ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce. Upozornil také na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 2. 5. 2019, č. j. 7 Ads 45/2018 – 27, z něhož plyne, že nebylo shledáno, že by jakákoliv jiná činnost statutárního orgánu, která není obchodním vedením společnosti, vykonávaná na základě uzavřené pracovní smlouvy automaticky naplňovala znaky závislé práce. Z toho, že soudy ve vztahu k obchodnímu vedení znaky nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance neshledaly, nelze uzavřít, jak učinil městský soud, že by automaticky musely být naplněny v případě, že by náplň práce byla odlišná od obchodního vedení společnosti. Podle stěžovatele i Ústavní soud v citovaném nálezu jednoznačně shledal, že absence znaku nadřízenosti a podřízenosti musí vést k závěru, že takovou činnost nelze považovat za závislou práci.

[6] Stěžovatel trvá na názoru, že žalobkyně se dopustila zneužití práva, ale i bez toho je neposkytnutí příspěvku odůvodněno tím, že předmětný vztah není ze shora popsaných důvodů vztahem pracovněprávním. Pouhá skutečnost, že žalobkyně za MUDr. Činčeru odváděla příslušné odvody, neprokazuje existenci pracovněprávního vztahu. Vyslovil pochybnost o tom, zda zaměstnávání reálně probíhalo, a domněnku, že pro žalobkyni bylo výhodnější odvody platit a pobírat příspěvek. Navrhl zrušení rozsudku krajského soudu a vrácení věci k dalšímu řízení.

[7] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že názor krajského soudu o nutnosti rozpor zájmů mezi stranami smlouvy zkoumat individuálně je v souladu s judikaturou, nicméně stěžovatel na to zcela rezignoval. Podle ní nebylo napadené rozhodnutí vystavěno na argumentaci o chybějícím znaku závislé práce (vztahu nadřízenosti a podřízenosti), jak nyní tvrdí stěžovatel, ale na chybné premise, že pracovněprávní smlouva nemůže zakládat pracovněprávní vztah z důvodu údajného střetu zájmů. Závěr plynoucí z postoje stěžovatele, že by právnická osoba s jednočlenným statutárním orgánem nemohla za žádných okolností s tímto členem mimo rámec obchodního vedení uzavřít pracovní smlouvu, považuje za zjevně neudržitelný. Z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017 – 42, lze dovodit existenci pracovněprávního vztahu založeného smlouvou uzavřenou mezi právnickou osobou a jediným členem jejího statutárního orgánu. Odkazy stěžovatele na judikaturu považovala za nepřiléhavé, neboť citovaná rozhodnutí řešila souběh funkcí, kdy soudy konstatovaly, že vztah spadající pod obchodní vedení pracovněprávním vztahem být nemůže. Zde však o souběh funkcí nejde, neboť pracovní smlouva byla uzavřena na

odbornou činnost redaktora, která není součástí obchodního vedení. Žalobkyně se ohradila proti osočení ze zneužití práva při čerpání příspěvku, popsala způsob zaměstnávání osob se zdravotním postižením v uplynulých letech a dodala, že stěžovatelův postoj je předpojatý a vyplacení příspěvku brání za každou cenu. Na podporu argumentace o správnosti závěrů krajského soudu poukázala ještě na nedávný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018 – 41, který reagoval na podobně paušalizující závěry žalovaného v obdobném případě. Navrhla zamítnutí kasační stížnosti.

### III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[8] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[9] Žalobkyně žádala o příspěvek podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti: *Zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech (§ 75) více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.*

[10] Krajský soud vyšel z právního názoru vyjádřeného ve skutkově takřka totožném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 10 Ads 284/2017 - 42, publ. pod č. 3858/2019 Sb. NSS. V tomto rozhodnutí, následovaném dalšími (ze dne 19. 11. 2019, č. j. 10 Ads 321/2018 - 38, ze dne 3. 6. 2020, č. j. 9 Ads 85/2020 – 29) Nejvyšší správní soud překonal svou dřívější judikaturu (srov. rozsudky ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4 Ads 246/2015 - 37, ze dne 30. 3. 2016, č. j. 2 Ads 303/2015 - 27, či ze dne 26. 1. 2017, č. j. 5 Ads 88/2015 - 20), jež vycházely z premisy automatické neplatnosti pracovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem). Tato premisa však byla opřena o judikaturu Nejvyššího soudu, kterou následně označil Ústavní soud za nesprávnou a protiústavní v nálezu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17.

[11] Jak správně uvedl krajský soud, v posuzování platnosti podobných pracovních smluv uzavřených fakticky jednatelem obchodní společnosti v roli zaměstnavatele i zaměstnance došlo v judikatuře Nejvyššího správního soudu k zásadní změně, a to v reakci na nálezy Ústavního soudu ze dne 21. 8. 2018, sp. zn. III. ÚS 669/17. V něm Ústavní soud dospěl k závěru, že „[ch]těl-li obecné soudy dovozovat zákaz soukromoprávního jednání, který není výslovně stanoven zákony (zde souběh pracovního poměru a funkce statutárního orgánu obchodní společnosti), musí pro takový závěr předložit velmi přesvědčivé argumenty, neboť jde o soudcovské dotváření práva proti zájmům soukromých osob (nálezy sp. zn. I. ÚS 190/15).“

[12] Na něj reagoval Nejvyšší správní soud zejména v rozsudku č. j. 10 Ads 284/2017 - 42, na němž postavil svou argumentaci krajský soud. Tam šlo o prakticky identickou situaci společnosti s ručením omezením, která uzavřela roku 2012 pracovní smlouvu s fyzickou osobou, která byla jejím jediným jednatelem a společníkem, přičemž

## pokračování

k samotnému podpisu smlouvy zmocnila jinou k tomu zmocněnou osobu, ovšem jménem jednatele. Obsahem práce měla být pozice *betatester* testujícího software pro zrakově postižené. Při posuzování otázky, zda byla taková pracovní smlouva platně uzavřena a zda žalobkyně může nárokovat příspěvek podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, soud dospěl k závěru, že „[p]racovní smlouvy uzavřené za zaměstnavatele (obchodní společnost) i zaměstnance stejnou osobou (statutárním orgánem) v době mezi 1. 1. 2012 a 31. 12. 2013 nejsou automaticky neplatné z důvodu střetu zájmů ve smyslu § 22 odst. 2 občanského zákoníku z roku 1964. Správní orgán musí v každém jednotlivém případě zkoumat, zda při právním úkonu nedochází ke střetu zájmů mezi obchodní společností jako zaměstnavatelem na straně jedné a jejím statutárním orgánem jako zaměstnancem na straně druhé.“ K tomuto závěru dospěl na základě § 19 písm. d) zákoníku práce, který ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013 označoval za absolutně neplatný úkon, který odporuje zákonu nebo jej obchází a zároveň nejsou naplněny základní zásady pracovněprávních vztahů. Ve vztahu ke konkrétnímu případu Nejvyšší správní soud zdůraznil, že „bylo nezbytné při posuzování existence střetu zájmů přihlídnout ke konkrétním okolnostem nynější kauzy. Na to správní orgány rezignovaly. Nejvyšší správní soud přitom za stávajícího stavu dokazování žádný rozpor zájmů mezi stěžovatelkou a panem F. Ž. nevidí. Náplň práce pana F. Ž. se nekryje s výkonem funkce jednatele, jde tedy o tzv. „nepravý souběh“. Jedná se o pozici *betatester*, konkrétně o testování nově vydaných verzí a aktualizací pro specifickou oblast software pro zrakově postižené (...). Podmínky pracovní smlouvy s panem F. Ž., včetně rozvržení pracovní doby či počtu týdnů dovolené, jsou zcela standardní a stejné jako u jiných zaměstnanců stěžovatelky (obdobná ujednání obsahuje pracovní smlouva uzavřená s panem J. B. ze dne 1. 8. 2013). Stejně tak mzdové náklady vynaložené na pana F. Ž. se výrazně neliší od mzdových nákladů na jiné zaměstnance.“

[13] Ke stejnému závěru Nejvyšší správní soud dospěl následně i v rozsudku č. j. 10 Ads 321/2018 - 38, který se týkal pracovní smlouvy uzavřené ještě podle staré právní úpravy obsažené v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, jenž byl účinný do 31. 12. 2006. Zde šlo o pracovní smlouvu, jíž byl jediný společník a jednatel zaměstnán společností s ručením omezeným jako auditor. Soud zde vytkl žalovanému, že „[a]rgumentace žalovaného, která se týká údajné účelovosti dotčené pracovní smlouvy a obcházení zákona, není ve skutečnosti argumentací, ale závěrem. Takový závěr by bylo možné učinit jen na základě zcela konkrétních skutkových zjištění, která byla učiněna na základě přesvědčivých důkazů, z nichž by bylo možné dovodit úmysl stěžovatelky dotčenou právní úpravu obejít. To ovšem v „argumentaci“ žalovaného chybí. Možnou snahu obejít zákon v zcela obecné rovině sice samozřejmě a priori vyloučit nelze, ale takový závěr musí správní orgány ve svých rozhodnutích řádně a přesvědčivě zdůvodnit. Tak se však v nyní žalobou napadených rozhodnutích (ani ve vyjádření ke kasační stížnosti) nestalo.“

[14] Citované rozsudky Nejvyššího správního soudu jsou i pro posouzení této věci zcela příléhavé. V jednom případě platnost smlouvy určoval ještě zákon č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve druhém již zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2013. V nynějším případě jde o tentýž zákoník práce, ovšem ve znění účinném do 31. 12. 2011, kdy ani důvody uvedené v § 19 a § 20 nevedly k neplatnosti absolutní (jako tomu následně bylo od 1. 1. 2012), ale pouze k neplatnosti relativní (viz Drápal, L: Neplatnost právního jednání, In: Pichrt, J. *Zákoník práce: Zákon o kolektivním vyjednávání*. Praha: Wolters Kluwer, 2017. Praktický komentář; obdobně v rozsudku Nejvyššího

správního soudu č. j. 9 Ads 85/2020 - 29). Skutkově reagovaly všechny tři zmíněné rozsudky na prakticky totožný stav jako v nyní posuzovaném případě, tedy na pracovní smlouvu, již uzavírá na straně jedné jako zaměstnavatel společnost s ručením omezením, jednající svým jediným jednatelem (zastoupeným případně na základě plné moci jinou fyzickou osobou), a na straně druhé tentýž jednatel v pozici nového zaměstnance, přičemž obsahem práce je výkon jiných činností, než je samotná funkce jednatele. V právě citovaných rozsudcích šlo o práci betatestera, auditora, vedení účetnictví a zpracování daňové evidence, v nyní posuzované věci o práci odborného redaktora.

[15] Tím se všechny tyto případy liší od judikatury, na niž upozorňuje stěžovatel, tedy od rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 7 Ads 45/2018 - 27 (obdobně i od rozsudku velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia Nejvyššího soudu sp. zn. 31 Cdo 4831/2017), který se týkal pracovní smlouvy, jejímž předmětem bylo obchodní vedení společnosti, jejímž byl „zaměstnanec“ jediným jednatelem. Nejvyšší správní soud zde konstatoval, že obchodní vedení společnosti, vymezené v pracovní smlouvě jako pozice „oblastní vedoucí prodeje a výroby“, resp. ve znění dodatku jako „vedoucí prodeje a výroby“, včetně personálních kompetencí (oprávnění provádět pracovní pohovory s uchazeči o zaměstnání včetně přijímání nových zaměstnanců či rozvázání stávajících pracovních poměrů), vylučuje, že by mohlo jít o výkon závislé práce.

[16] Lze tedy uzavřít, že krajský soud přiléhavě aplikoval na nyní posuzovanou věc judikaturu týkající se skutkově i právně obdobného případu a rozhodnou právní otázku posoudil správně. Na krajským soudem zmíněný případ navázala i další rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, a žalovaný tedy nemůže být na pochybách, jak na podobné situace tento soud nahlíží. Nejvyššímu správnímu soudu nezbyvá než zopakovat, že stěžovatel nemohl nepřiznání příspěvku na zaměstnávání osob se zdravotním postižením založit pouze na tom, že žalobkyně uzavřela pracovní smlouvu s osobou, která je zároveň jejím jediným jednatelem, a to za situace, kdy se sjednaný druh práce nepřekrýval s obsahem funkce jednatele, tedy s vedením společnosti, nýbrž šlo výkon práce odborného redaktora. Krajský soud nebyl povinen vysvětlit, jak byl v tomto konkrétním případě u stran smlouvy vztah nadřízenosti a podřízenosti dodržen, v tom se stěžovatel mylí. Je třeba vycházet z toho, že na smlouvu je třeba hledět jako na platnou, neprokáže-li se existence důvodů, které to vylučují, což je však úkol úřadu práce či stěžovatele. Krajský soud stěžovatele zcela správně instruoval, jak má dále postupovat a jakými otázkami se má zabývat (viz odstavce 31 a 34 napadeného rozsudku). Teprve poté, co si žalovaný udělá na základě konkrétních skutkových zjištění představu o skutečném obsahu pracovního vztahu založeného předmětnou smlouvou, bude moci posoudit, zda jsou podstatné znaky pracovní smlouvy naplněny, žalobkyně a zaměstnanec MUDr. Činčura nejsou ve střetu zájmů, případně zda postup žalobkyně představuje zneužití práva, jak na ně nahlíží judikatura Nejvyššího správního soudu, již stěžovatel v napadeném rozhodnutí správně citoval.

#### IV. Závěr a náklady řízení

[17] Z výše uvedeného vyplývá, že napadený rozsudek krajského soudu není nezákonný z důvodů namítaných v kasační stížnosti. Proto Nejvyšší správní soud kasační stížnost jako nedůvodnou zamítl podle § 110 odst. 1 s. ř. s.

pokračování

[18] Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1, větu první s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s., podle 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. Stěžovatel (žalovaný) neměl ve věci úspěch, a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti. Žalobkyně byla naopak v řízení plně úspěšná, a má tak právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti proti stěžovateli. Náklady řízení spočívají v odměně advokáta, která zahrnuje odměnu za jeden úkon právní služby [podání vyjádření ke kasační stížnosti včetně jeho doplnění dle § 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif)], tj. 3100 Kč [§ 7, § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu], a paušální částku ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), celkem tedy 3400 Kč. Částku je třeba navýšit o daň z přidané hodnoty 21 %, kterou je zástupce povinen odvést, na konečných 4114 Kč. Stěžovatel je povinen uhradit žalobkyni uvedenou částku ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku, a to k rukám jejího zástupce.

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

V Brně dne 29. dubna 2021

JUDr. Karel Šimka  
předseda senátu