



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Ivo Pospíšila, soudce JUDr. Josefa Baxy a soudkyně JUDr. Lenky Kaniové v právní věci žalobkyně: **T. H. N.**, zastoupena Mgr. Markem Sedlákem, advokátem se sídlem Příkop 834/8, Brno, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, se sídlem nám. Hrdinů 1634/3, Praha 4, o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 14. 1. 2021, č. j. MV-182027-4/SO-2020, v řízení o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-36,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalovaná **nemá právo** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovaná **je povinna** nahradit žalobkyni náklady řízení o kasační stížnosti ve výši **4.114 Kč** k rukám jejího zástupce Mgr. Marka Sedláka, advokáta se sídlem Příkop 8, Brno, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Žalobkyně podala dne 21. 6. 2019 žádost o vydání zaměstnanecké karty na pracovní pozici *Pomocná dělnice ve výrobě* ve společnosti LAMONTEX a.s. K žádosti přiložila mimo jiné pracovní smlouvu a mzdový výměr, ve kterém bylo stanoveno, že žalobkyně obdrží mzdu ve výši 82,40 Kč za hodinu. Ministerstvo vnitra (dále jen „správní orgán I. stupně“) žádost zamítlo nejprve rozhodnutím ze dne 29. 8. 2019, č. j. OAM-40618-9/ZM-2019, a následně ze dne 19. 5. 2019, č. j. OAM-40618-32/ZM-2019, neboť shledalo, že pobyt žalobkyně není ve smyslu § 56 odst. 1 písm. j) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), v zájmu ČR. Obě rozhodnutí správního orgánu I. stupně žalovaná zrušila a vrátila mu je k dalšímu řízení.

[2] Po zrušení druhého rozhodnutí zaslal správní orgán I. stupně žalobkyni výzvu k vyjádření se k podkladům pro vydání rozhodnutí, ve které jí sdělil, že dle předložených dokladů je její měsíční mzda nižší, než je současná základní sazba měsíční minimální mzdy [14.600 Kč dle nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 347/2019 Sb.“)]. Poučil ji, že nesplnění této podmínky stanovené v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců má za důsledek zamítnutí žádosti. Správní orgán I. stupně následně vyhověl žádosti žalobkyně o přerušení řízení za účelem odstranění nedostatku požadovaného dokladu. Řízení přerušil na dobu kratší, než požadovala žalobkyně. Žalobkyně nový doklad ve stanovené lhůtě 14 dnů nedoložila, a proto správní orgán I. stupně její žádost v pořadí třetím rozhodnutím ze dne 12. 10. 2020, č. j. OAM-40618-44/ZM-2019, zamítl. Žalovaná toto rozhodnutí potvrdila napadeným rozhodnutím. Nezohlednila přitom mzdový výměr, který žalobkyně zaslala správnímu orgánu I. stupně po vydání jeho rozhodnutí, ze kterého vyplývá, že základní měsíční mzda činí 14.600 Kč a prémie a odměny 10 Kč za hodinu při plnění normy.

[3] Krajský soud v Plzni (dále jen „krajský soud“) napadeným rozsudkem vyhověl žalobě žalobkyně, napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalované k dalšímu řízení. V napadeném rozsudku se zabýval jedinou spornou otázkou, konkrétně výkladem § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Podmínky vymezené v tomto ustanovení je dle krajského soudu třeba zkoumat z materiálního a nikoli formálního hlediska (k tomu obdobně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 1. 2021, č. j. 1 Azs 483/2020-58). Správní orgány hodnotily naplnění podmínky pouze po formální, nikoli materiální stránce. Na jedné straně považovaly pracovní smlouvu za platně uzavřenou a v době jejího uzavření a podání žádosti též za naplňující požadavek na ujednání o mzdě, která nebyla nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, na druhé straně ovšem neměly podmínku za naplněnou z důvodu změny právního předpisu určujícího výši minimální mzdy, ke které došlo až v průběhu správního řízení.

[4] Ustanovení § 111 a § 112 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), poskytuje všem zaměstnancům, cizince nevyjímaje, ochranu, aby v základním pracovněprávním vztahu obdrželi za vykonanou práci odměnu alespoň ve výši minimální mzdy. Zákon pro případy, kdy by mzda nedosáhla výše příslušné sazby minimální (resp. zaručené) mzdy, stanovuje zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek do výše minimální (resp. zaručené) mzdy, přičemž tento doplatek se pokládá za součást mzdy. Každý zaměstnanec (včetně cizinců) podléhá ochraně zákoníku práce a má zákonný nárok nejen na mzdu sjednanou v pracovní smlouvě (popř. určenou mzdovým výměrem), ale též na doplatek do výše minimální (resp. zaručené) mzdy.

[5] Soud označil podmínku dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců z materiálního hlediska za splněnou, neboť žalobkyně měla uzavřenu platnou pracovní smlouvu a měla nárok na mzdu v ní sjednanou, která v době předložení žádosti o zaměstnaneckou kartu dne 21. 6. 2019 přesahovala tehdy platnou výši minimální, resp. zaručené mzdy, což je nesporné. Poté, co s účinností od 1. 1. 2020 došlo k navýšení minimální, resp. zaručené mzdy, by dále měla nárok na doplatek ve výši rozdílu mezi sjednanou mzdou a minimální (resp. zaručenou) mzdou. Smysl podmínky je tak naplněn již uzavřením a doložením platné pracovní smlouvy, nikoli tím, že při každé změně

právního předpisu stanovujícího výši minimální (resp. zaručené) mzdy bude výše mzdy sjednaná v pracovní smlouvě upravena. Výklad žalované, podle něhož musí správní orgány i v případě platně uzavřených a v řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu řádně doložených pracovních smluv dogmaticky trvat na existenci výslovného ujednání o mzdě v takové výši, která nebude ke dni vydání rozhodnutí nižší než aktuálně předepsaná základní sazba měsíční minimální mzdy, je výkladem přepjatě formalistický (ve smyslu nálezů Ústavního soudu ze dne 10. 3. 2011, sp. zn. I. ÚS 3244/09).

II. Kasační stížnost a vyjádření žalobkyně

[6] Žalovaná (dále jen „stěžovatelka“) podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost z důvodu dle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního („s. ř. s.“), a navrhla, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení.

[7] Závěr krajského soudu dle stěžovatelky odporuje smyslu zákona. Jeho výklad by vedl k tomu, že by se ustanovení zákona o pobytu cizinců stanovující požadavek mzdy, platu či odměny, které nebudou nižší než minimální mzda, stalo nadbytečným, neboť je tento požadavek garantován jinými právními předpisy. Zákonné podmínky pro vydání zaměstnanecké karty by bylo možné považovat za splněné, i kdyby mzda cizince v předložené pracovní smlouvě dosahovala částky nižší, než je výše minimální mzdy. Takovýto záměr zákonodárce však nelze dovodit z důvodové zprávy ani z textu daného ustanovení. Při výkladu nelze popřít tezi racionálního zákonodárce, který postupuje logicky, zachovává jednotu a nerozpornost právního řádu a nečiní jeho součástí nadbytečná nebo duplicitní zákonná ustanovení.

[8] Krajský soud rovněž nezohlednil, že výše odměny, mzdy či platu ve výši alespoň základní sazby měsíční minimální mzdy se vztahuje ke všem smlouvám předkládaným dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, a to bez ohledu na rozsah práce. V projednávaném případě se sice nejedná o situaci sjednané kratší pracovní doby, nicméně pro obecný výklad daného ustanovení má tato úvaha význam.

[9] Dále stěžovatelka odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 3. 2020, č. j. 1 Azs 511/2019-38, který se týkal obdobného případu a ve kterém soud posuzoval situaci, kdy cizinec k žádosti předložil potvrzení o bezdlužnosti, které se s ohledem na délku vedeného řízení stalo neaktuálním. Krajský soud přitom nezpochybnil, že správní orgány rozhodují podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí.

[10] Stěžovatelka dále citovala § 113 odst. 3, § 307 odst. 1 a § 113 odst. 4 větu druhou zákoníku práce a upozornila na skutečnost, že žalobkyně může vznést námitku neplatnosti výše stanovené mzdy podle § 586 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník.

[11] Smyslem a účelem § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců jistě není pouhá deklarace požadavku minimální mzdy, která je zaručena na základě jiných právních předpisů, ale požadavek, aby ke dni vydání zaměstnanecké karty obsah pracovní smluv odpovídal zákonným podmínkám. Slouží tedy k ochraně žalobkyně, aby se

uvedeného doplatku podle § 111 zákoníku práce nemusela domáhat po nástupu do práce v případě, že tak zaměstnavatel dobrovolně neučiní.

[12] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že se ztotožňuje s obsahem napadeného rozsudku. Minimální mzda je jí zaručena nařízením vlády č. 347/2019 Sb. bez ohledu na obsah uzavřené smlouvy. Navrhla proto, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[13] Nejvyšší správní soud při posuzování kasační stížnosti hodnotil, zda jsou splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že kasační stížnost má požadované náležitosti, byla podána včas a oprávněnou osobou. Důvodnost kasační stížnosti soud posoudil v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž je povinen přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3, 4 s. ř. s.). Po takto provedeném řízení dospěl k závěru, že kasační stížnost **není důvodná**.

[14] Podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců *žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud (...) uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.* (zvýraznění doplněno NSS)

[15] Podle § 42h odst. 1 písm. c) *k žádosti o vydání zaměstnanecké karty je cizinec povinen předložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí splňující podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b).*

[16] Dle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců *ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává, nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou v § 42g odst. 2, 3 nebo 4.*

[17] Z citovaných ustanovení je zřejmé, že pracovní smlouva (resp. dohoda o pracovní činnosti či smlouva o smlouvě budoucí) obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že měsíční mzda, plat nebo odměna žadatele nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, je zákonnou náležitostí žádosti, kterou je žadatel povinen předložit k žádosti při jejím podání, resp. neučiní-li tak, je ve smyslu § 37 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „s. ř.“), vyzván k odstranění tohoto nedostatku. Současně se však jedná o podmínku, jejíž nesplnění vede k věcné neúspěšnosti žádosti. Pro hodnocení, zda cizinec onu podmínku splňuje či nikoli, je rozhodující skutkový stav v době vydání rozhodnutí (v souladu s konstantní judikaturou Nejvyššího správního soudu, např. krajským soudem citovaným rozsudkem ze dne 3. 3. 2016, č. j. 7 Azs 322/2015-43). Podmínka tedy musí být splněna jak na počátku řízení o žádosti, tak v době vydání rozhodnutí; ostatně to v projednávané věci není předmětem sporu.

[18] Rovněž není sporné, že v době podání žádosti žalobkyně splňovala danou podmínku, neboť mzda sjednaná v původně doložené pracovní smlouvě odpovídala zákonným požadavkům na minimální mzdu platným a účinným v době uzavření pracovní smlouvy a

následného podání žádosti. Sporný je v dané věci výklad, zda byla (v době vydání rozhodnutí) splněna podmínka obsažená v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců.

[19] Krajský soud dospěl k závěru, že s ohledem na smysl daného ustanovení žalobkyně materiálně splňuje podmínku kladenou § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. A to přestože formálně ji v průběhu řízení přestala splňovat, neboť podle nařízení vlády č. 347/2019 Sb. došlo k navýšení základní sazby měsíční minimální mzdy, která s účinností od 1. 1. 2020 činí 14.600 Kč. Přestože původně předložený mzdový výměr nesplňuje požadavky kladené novou právní úpravou, materiálně je splnění podmínky dle krajského soudu zajištěno ochranou, kterou žalobkyni poskytuje zákoník práce, konkrétně § 111 a § 112 tohoto zákona.

[20] Podle § 111 odst. 1 zákoníku práce je *minimální mzda nejnížší přípustná výše odměny za práci v pracovněprávním vztahu (...). Mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda. (...).* Podle odst. 2 *výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. (...)* Podle odst. 3 písm. a) *nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda.*

[21] Podle § 112 odst. 1 je *zaručenou mzdou mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (...).* Podle odst. 2 *nejnížší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, a pro zaměstnance, kterým se za práci poskytuje plat, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen. Nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy. (...).* Podle odst. 3 písm. a) *nedosáhne-li mzda nebo plat bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy (...).*

[22] Stěžovatelka tento výklad odmítá, neboť se domnívá, že jeho použitím se § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců stane nadbytečným. Stěžovatelka však přehlíží to, co krajský soud ve svém rozsudku zmínil, i když nedostatečně zdůraznil. Zásadní pro posouzení dané věci je totiž skutečnost, že žalobkyně k žádosti doložila pracovní smlouvu, která odkazovala na k žádosti rovněž přiložený mzdový výměr, z něhož vyplývalo, že žalobkyně obdrží mzdu ve výši 82,40 Kč za hodinu. V době podání žádosti bylo přítom

platné nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen „nařízení č. 567/2006 Sb.“), dle kterého základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činila 79,80 Kč za hodinu nebo 13.350 Kč za měsíc a nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činila pro 1. skupinu prací 79,80 Kč za hodinu nebo 13.350 Kč za měsíc. Žalobkyně a její potenciální budoucí zaměstnavatele tedy sjednali mzdu, která byla vyšší než základní sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy podle tehdy platného nařízení vlády. Ostatně pokud by danou zákonnou náležitost k žádosti nedoložila vůbec, vedlo by to k zastavení řízení pro podstatnou vadu žádosti nikoliv po více než roce od jejího podání, ale hned na počátku řízení.

[23] Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s krajským soudem v tom, že následně již není povinností žadatele dokládat při každé změně nařízení vlády, kterým se stanoví minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy, pracovní smlouvu (či mzdový výměr), ze kterého by vyplývala sjednaná mzda minimálně ve výši minimální (resp. zaručené) mzdy. Její dosažení totiž zaručují pracovněprávní předpisy. Tím se situace liší od stěžovatelkou odkazované věci sp. zn. 1 Azs 511/2019, kdy se k žádosti přiložené potvrzení o bezdlužnosti stalo s ohledem na délku řízení neaktuálním. V tomto případě totiž správní orgán I. stupně posuzující žádost skutečně nemůže ověřit, zda žadatel i nadále splňuje podmínku bezdlužnosti. V projednávaném případě je však ochrana cizince ve formě ujištění se, že mu bude za jeho práci poskytnuta dostatečná odměna, zajištěna právě jinými právními předpisy.

[24] Je tak na místě korigovat závěr krajského soudu, neboť smysl podmínky není naplněn pouze uzavřením a doložením platné pracovní smlouvy; ta musí prvotně ujednanou výši mzdy alespoň ve výši minimální (resp. zaručené) mzdy skutečně obsahovat. Je však správný jeho závěr, že žadatel není povinen při každé změně právního předpisu stanovujícího výši minimální (resp. zaručené) mzdy upravit výši mzdy sjednanou v pracovní smlouvě. Nemůže tedy ani obstat argument stěžovatelky, že zákonné podmínky pro vydání zaměstnanecké karty by bylo možné považovat za splněné, i kdyby mzda žadatele v předložené pracovní smlouvě dosahovala částky nižší, než je výše minimální mzdy.

[25] Argument, že zákon o pobytu cizinců chrání cizince před tím, aby se musel rozdílu mezi sjednanou a minimální mzdou domáhat podle § 111 a § 112 zákoníku práce, neobstojí. Žalovaná tím v zásadě tvrdí, že než aby se cizinec s vydanou zaměstnaneckou kartou musel aktivně domáhat svých práv, raději mu ochranu zaručí tím, že mu zaměstnaneckou kartu neudělí vůbec. To je z pohledu ochrany cizince výklad zcela absurdní.

[26] Stěžovatelka konečně tvrdí, že pro její závěr svědčí i skutečnost, že pracovní smlouva musí obsahovat ustanovení, ze kterého vyplývá, že měsíční mzda, plat nebo odměna žadatele nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, bez ohledu na rozsah práce. Nejvyšší správní soud se však dosud výkladem tohoto ustanovení ve vztahu k práci sjednané na kratší pracovní úvazek nezabýval a není důvodu, aby tak činil nyní, neboť z předložené pracovní smlouvy vyplývá, že žalobkyně má sjednanou pracovní dobu 38,75 hodin týdně v dvousměnném provozu.

[27] Nejvyšší správní soud tedy shrnuje, že při posuzování, zda je v době vydání rozhodnutí splněna podmínka stanovená v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, je stěžejní, zda žadatel tuto náležitost doloží již při podání žádosti. Následně již není třeba, aby žadatel při každé změně právní úpravy dokládal změněnou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí (či mzdový výměr, na který odkazují), neboť splnění této podmínky je třeba posuzovat materiálně, a ochrana zaměstnaného cizince jakožto smysl této podmínky je zaručena již možností domáhat se doplatku mezi sjednanou a minimální (resp. zaručenou) mzdou postupem stanoveným v zákoníku práce.

[28] Dané zákonné ustanovení tak není ani ve světle tohoto výkladu nadbytečné, jak namítá stěžovatelka. Žadatel o zaměstnaneckou kartu musí předložit pracovní smlouvu či další uvedené smlouvy, které k okamžiku uzavření smlouvy a jejich předložení správnímu orgánu splňují požadavek na výši mzdy, avšak v průběhu řízení není povinen reagovat na každou změnu právních předpisů zvyšujících sazbu minimální (zaručené) mzdy. Cizinec jako kterýkoliv jiný zaměstnanec je pak již chráněn ustanoveními zákoníku práce, ostatně stejně jako v průběhu trvání platnosti zaměstnanecké karty. Nejvyšší správní soud považuje takovou míru ochrany cizince za dostatečnou. Naopak výklad zastávaný stěžovatelkou vede ve svém důsledku k absurdnímu závěru, totiž v zájmu ochrany práv cizince, byť ty jsou chráněny pracovněprávními předpisy, mu zaměstnaneckou kartu raději neudělit vůbec.

IV. Závěr a náklady řízení

[29] Nejvyšší správní soud dospěl s ohledem na shora uvedené k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s. zamítl.

[30] Soud rozhodl o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatelka nebyla v řízení o kasační stížnosti úspěšná, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobkyně měla ve věci plný úspěch, proto má právo na náhradu nákladů, které jí vznikly v souvislosti s právním zastoupením. Náklady řízení sestávají z odměny advokáta za jeden úkon právní služby ve výši 3.100 Kč (vyjádření ke kasační stížnosti) podle § 7 bod 5, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), a náhrady hotových výdajů ve výši 300 Kč podle § 13 odst. 4 citované vyhlášky. Celková částka ve výši 3.400 Kč se zvyšuje o sazbu DPH ve výši 21 %, jehož je zástupce žalobkyně plátcem, a činí tedy 4.114 Kč. Tuto částku je stěžovatelka povinna uhradit žalobkyni k rukám jejího zástupce ve lhůtě do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

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

V Brně dne 2. září 2021

JUDr. Ivo Pospíšil
předseda senátu