



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Martina Lachmanna a soudců Mgr. Aleše Sabola a Mgr. Jana Ferfeckého v právní věci

žalobce: **Mgr. V. K.**, IČO: X
sídlem X

zastoupen JUDr. Jindřiškou Kořínkovou, advokátkou
sídlem Melantrichova 477/20, Praha 1

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
Na Poříčním právu 1/376, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 22. 4. 2021, čj. MPSV-2021/31847-421/1

takto:

- I. Žaloba se **zamítá**.
- II. Žádný z účastníků **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení a vymezení sporu

1. Žalobce se žalobou podanou dne 10. 6. 2021 domáhá zrušení rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „**žalovaný**“) ze dne 22. 4. 2021, čj. MPSV-2021/31847-421/1 (dále jen „**Napadené rozhodnutí**“), kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzen výrok II.

rozhodnutí Úřadu práce České republiky, krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „**správní orgán prvního stupně**“) ze dne 15. 12. 2020, čj. ABA-T-1361/2020 (dále jen „**Prvostupňové rozhodnutí**“). Výrokem II. Prvostupňového rozhodnutí správní orgán prvního stupně podle § 78a odst. 2, odst. 3 a odst. 8 písm. b) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákon o zaměstnanosti**“) neposkytl žalobci příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (dále též „**OZP**“) na chráněném trhu práce za 3. čtvrtletí roku 2020 v celkové výši 14 600 Kč.

2. Napadené rozhodnutí bylo žalobci doručeno dne 29. 4. 2021.

II. Rozhodnutí žalovaného (Napadené rozhodnutí)

3. Žalovaný v odůvodnění Napadeného rozhodnutí nejprve zrekapituloval předchozí průběh správního řízení, shrnul závěry vyslovené v Prvostupňovém rozhodnutí, sumarizoval průběh odvolacího řízení a reprodukoval odvolací argumenty žalobce. Žalovaný dále shrnul relevantní ustanovení zákona o zaměstnanosti a skutkový stav, načež konstatoval, že se ztotožnil s postupem správního orgánu prvního stupně.
4. Námitky žalobce o nesprávnosti úvah správního orgánu prvního stupně, že dohoda o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti (dále též „**dohoda o uznání**“) musí být uzavřena po celou dobu předmětného čtvrtletí, za které je subvence žádána, neboť dohoda o uznání je podmínkou pro přiznání peněžitého plnění (a z toho plynoucí nezákonnost a neústavnost Prvostupňového rozhodnutí) označil žalovaný za irelevantní. Ustanovení § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti stanoví podmínku, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů se poskytuje zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání. Žalovaný uvedl, že tuto podmínku nelze vykládat izolovaně, ale v kontextu dalších ustanovení zákona o zaměstnanosti. Smyslem úpravy je poskytovat příspěvek na zaměstnání osob se zdravotním postižením zaměstnavatelům na chráněném trhu práce, přičemž zaměstnavatelem na chráněném trhu práce se může zaměstnavatel stát až v důsledku uzavřené dohody o uznání s úřadem práce. Jelikož zaměstnavatel neměl uzavřenou dohodu o uznání po celé období 3. čtvrtletí roku 2020, nelze jeho žádosti za období, po které nesplňoval danou podmínku, vyhovět. Pokud žalobce tvrdil, že postupem správního orgánu prvního stupně byla porušena zásada enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí, k tomuto dle žalovaného nedošlo, neboť správní orgán prvního stupně žalobci přiznal příspěvek ode dne 11. 8. 2020, tj. ode dne, kdy byl žalobce uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.
5. Co se týče tvrzení žalobce, že příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením má nárokový charakter, toto žalovaný nerozporoval. Doplnil však, že nárok žadateli vzniká za splnění zákonných podmínek. Vzhledem k tomu, že je žádost podávána zpětně, musí být podmínky splněny za celé období, za které žadatel příspěvek žádá. Jelikož žalobce podmínky pro poskytnutí příspěvku splnil až ke dni 11. 8. 2020, nemůže si nárokovat příspěvek za období, ve kterém podmínky splněny nebyly.
6. Argumentaci žalobce, že základní podmínkou přiznání příspěvku je, že v předcházejícím kalendářním čtvrtletí zaměstnává zaměstnavatel kvalifikovaný počet OZP, přičemž dohoda o uznání je pojmově toliko deklaratorním aktem, který nemá účinky *ex nunc*, ale *ex tunc*, žalovaný nepřisvědčil a uvedl, že dohoda nabývá účinků až dnem jejího uzavření. Žádost o příspěvek se podává zpětně a tudíž i splnění podmínek pro její podání se vztahuje

k danému období. V dané věci je třeba dle žalovaného postupovat podle posloupnosti zákona o zaměstnanosti, kde prvotní podmínkou je, že zaměstnavatel je uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a až tento zaměstnavatel může následně podle § 78a zákona o zaměstnanosti žádat o předmětný příspěvek. Pokud tak žalobce nebyl celé rozhodné čtvrtletí zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, protože měl uzavřenou dohodu o uznání až ode dne 11. 8. 2020, nelze mu příspěvek za období předcházející uzavření dohody o uznání přiznat.

7. Co se týče judikatury odkazované žalobcem, ze které plyne, že rozhodující je skutkový stav a právní stav v době vydání rozhodnutí, nikoliv v době zahájení správního řízení, na základě které žalobce dovodil, že je nelogický postup správního orgánu prvního stupně, který za rozhodující vzal skutečnosti předcházející dni zahájení řízení, žalovaný uvedl, že odkazovaný rozsudek řešil toliko otázku žádosti cizince ohledně platnosti víza, tj. se jedná o zcela odlišný případ. Správní orgán prvního stupně rozhodoval na základě skutkového stavu v době rozhodování, a to za zohlednění podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti.
8. Žalovaný závěrem shrnul, že žalobce žádal o příspěvek za 3. čtvrtletí roku 2020, tj. žádal o příspěvek za období od 1. 7. 2020 do 30. 9. 2020, avšak zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce se stal až dne 11. 8. 2020. Žalobci nemohl být poskytnut příspěvek za celé čtvrtletí, ale pouze za jeho poměrnou část, a to ode dne, kdy byl uznán zaměstnavatelem na chráněném trhu práce, neboť zákon neumožňuje uzavřít dohodu o uznání zpětně.

III. Žaloba

9. Žalobce v podané žalobě pod **prvním žalobním bodem** namítá, že správní orgány vykládají příslušná ustanovení svévolně a v rozporu se základními zásadami, když nerespektovaly ustálený pohled judikatury na to, že pro rozhodování je stěžejní skutkový stav v době vydání rozhodnutí. Svou argumentaci žalobce podpořil odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 8. 2018, čj. 1 As 165/2018 - 40. Co se týče odmítnutí závěrů rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 12. 2008, čj. 1 As 68/2008 - 126 jako nepřiléhavých, žalobce nepovažoval za podstatné, že se rozsudek zabývá žádostí cizince ohledně platnosti víza s tím, že se jedná o ustálený pohled judikatury na to, že pro rozhodování je stěžejní skutkový stav v době vydání rozhodnutí. Žalobce ke dni rozhodování správního orgánu prvního stupně prokazatelně splňoval všechny podmínky stanovené zákonem pro poskytnutí příspěvku, jinak by mu logicky nemohla být přiznána ani část příspěvku, což se však výrokem I. Prvostupňového rozhodnutí stalo.
10. Žalobce dále argumentuje, že pokud by zákonodárce nezamýšlel, aby byl za rozhodující považován skutkový a právní stav v době vydání rozhodnutí, pak by nezakotvil povinnost správního orgánu podle § 36 odst. 3 správního řádu dát účastníkům možnost se před vydáním rozhodnutí ve věci vyjádřit k podkladům rozhodnutí. Aby byla zásada materiální pravdy naplněna, musí být reflektováno, že se okolnosti v době mezi zahájením řízení a vydáním rozhodnutí změnily, což musí být promítnuto do rozhodnutí. Vydávání konstitutivních rozhodnutí vycházejících ze skutkového stavu, který již neodpovídá realitě, by bylo dle žalobce absurdní a iracionální.
11. Pod **druhým žalobním bodem** žalobce namítal, že z ustálené judikatorní praxe vyplývá, že povaha příspěvku je nároková, a jeho poskytnutí je vázáno toliko na splnění zákonných podmínek; v této souvislosti žalobce odkázal na bod 45 rozsudku Nejvyššího správního

soudu ze dne 30. 9. 2015, čj. 9 Ads 83/2014 - 46 a bod 22 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 24. 11. 2020, čj. 8 Ad 13/2017 - 24. Správní orgány pak pochybily, neboť dovodily další podmínku, která nevyplývá z žádného zákonného ustanovení, a sice že dohoda o uznání musí být uzavřena po celou dobu čtvrtletí, za které je subvence žádána. Tento požadavek vybočuje z mezí zákona a tudíž je nejen nezákonným, ale zároveň protiústavním, neboť odporuje zejména zásadě enumerativnosti veřejnoprávních pretenzí zakotvené v čl. 2 odst. 3 Ústavy České republiky. Z ustanovení § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti totiž ve vztahu k dohodě o uznání vyplývá, že je rozhodné, zda dohoda o uznání byla, či nebyla uzavřena. Konkrétní časový okamžik uzavření je však irelevantní (za předpokladu, že dohoda o uznání byla uzavřena nejpozději ke dni vydání rozhodnutí o příspěvku). Žalovaný i správní orgán prvního stupně vykládají zákon libovolně a účelově, aby nemuseli žalobci příspěvek poskytnout, což je dle žalobce v rozporu s bodem 13 usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 1. 2016, čj. 9 Ads 83/2014 - 37.

12. Žalobce shrnul, že ustálená judikatura explicitně stanovuje, že poskytnutí příspěvku se váže výhradně na splnění tří zákonných podmínek, a to 1) zaměstnávání více než 50% OZP z celkového počtu zaměstnanců; 2) doručení žádosti o příspěvek úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí čtvrtletí; a 3) bezdlužnost zaměstnavatele. Pokud by tak zákonodárce zamýšlel, aby podmínkou byla i skutečnost, že dohoda o uznání byla uzavřena po celou dobu čtvrtletí, pak by ji do zákona o zaměstnanosti stanovil, případně by ji soudy ve své rozhodovací praxi dovodily. Žalobce je proto přesvědčen, že existence platné a účinné dohody o uznání je relevantní teprve v okamžiku vydání rozhodnutí, a proto může být tato uzavřena kdykoliv v době do vydání rozhodnutí.
13. Pod **třetím žalobním bodem** žalobce namítá, že z žádného zákonného ustanovení nevyplývá, že příspěvek nelze poskytnout za období před uzavřením dohody o uznání, ačkoliv v této době zaměstnavatel prokazatelně splňoval veškeré podmínky. Ve vzájemném kontextu je třeba vykládat § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti a § 78 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Je-li podmínkou uzavření dohody nutnost zaměstnávat více než 50% OZP v kalendářním čtvrtletí předcházejícím dni podání žádosti o uzavření této dohody, pak by v důsledku výkladu žalovaného bylo nutné dojít k závěru, že žádnému zaměstnavateli nikdy nemůže být poskytnut příspěvek za toto čtvrtletí, protože dohoda o uznání nemůže být účinná a platná po celou dobu čtvrtletí. Tento výklad však odporuje smyslu a účelu poskytování příspěvku, který spočívá ve zvýšení kvality života osob se zdravotním postižením prostřednictvím jejich aktivního zapojení do výdělečné činnosti.
14. Žalobce konečně **pod čtvrtým žalobním bodem** namítá, že nesouhlasí s tvrzením žalovaného, že by dohoda o uznání neměla mít právní účinky *ex tunc*. Dohoda o uznání je bezesporu aktem deklaratorním, uznávacím, nikoliv aktem konstitutivním, zakládacím. Dohoda o uznání toliko deklaruje, že zaměstnavatel skutečně splňuje již mnohokrát zmíněné zákonné podmínky, aby mohl být považován za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

IV. Vyjádření žalovaného

15. Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě ze dne 2. 8. 2021 opětovně shrnul průběh správního řízení a závěry vyslovené v odůvodnění Napadeného rozhodnutí, na nichž setrval.
16. Žalovaný se souhrnně vyjádřil k námitkám subsumovaným pod **prvním a čtvrtým žalobním bodem** když uvedl, že v rozporu s tvrzením žalobce při rozhodování věci

vycházel ze skutkového a právního stavu věci ke dni vydání rozhodnutí. Dohoda o uznání dle žalovaného nemá účinky *ex tunc*, ale nabývá účinnosti až dnem uzavření. Dohoda o uznání je veřejnoprávní smlouvou, která dle § 164 odst. 2 správního řádu nabývá účinnosti až dnem připojení posledního podpisu. Z obsahu dohody o uznání ani ze zákona o zaměstnanosti neplyne, že by daná dohoda mohla být účinná zpětně. Doslovný a izolovaný výklad § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti by znamenal, že by příspěvek bylo možné přiznat jakémukoliv zaměstnavateli, který někdy v minulosti uzavřel dohodu o uznání bez ohledu na to, kdy byla dohoda uzavřena a zda je stále ještě platná. Pouhý jazykový výklad tak není možný a je nutné přihlédnout ke smyslu úpravy jako celku. Žalobce žádal o příspěvek za 3. čtvrtletí roku 2020, v rozhodném období se však zaměstnavatelem uznaným na chráněném trhu práce stal až ode dne 11. 8. 2020. Žalobce měl uzavřenou dohodu o uznání teprve od tohoto dne, nemohl mu tedy být poskytnut příspěvek za celé čtvrtletí, ale pouze za jeho poměrnou část, neboť zákon neumožňuje uzavřít dohodu o uznání zpětně.

17. Tento závěr je dle žalovaného podpořen i rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 12. 2020, čj. 1 Ads 282/2019 - 37, ve kterém Nejvyšší správní soud poukázal na účel novelizací zákona o zaměstnanosti provedených s účinností od 1. 1. 2012 a 1. 1. 2018, které měly za cíl omezit zneužívání spojené s daným příspěvkem, a to především navázáním nároku na příspěvek na dohodu o zřízení či vymezení chráněných pracovních míst (od 1. 1. 2012) a později navázáním nároku na dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele působícího na chráněném pracovním trhu (od 1. 1. 2018).
18. Žalovaný nesouhlasil ani s námitkami soustředěnými **pod druhým žalobním bodem**. Žalovaný uvedl, že příspěvek má nárokový charakter, nicméně tento „nárok“ žadateli vzniká v případě splnění zákonných podmínek. Žádost je podávána zpětně, kdy podmínky musí být splněny za dobu, za kterou žadatel příspěvek žádá. Uzavření dohody je jednou z podmínek, a jelikož žalobce tuto podmínku splnil až ke dni 11. 8. 2020, nemůže nárokovat příspěvek za období, ve kterém podmínky splněny nebyly.
19. Co se týče námitky **pod třetím žalobním bodem**, tj. že správní orgány ve svých rozhodnutích dovodily další podmínku, která nevyplývá z žádného zákonného ustanovení, tj. povinnost mít uzavřenou dohodu po celou dobu čtvrtletí, za které je subvence žádána, žalovaný zopakoval, že v dané věci se postupuje podle posloupnosti jednotlivých ustanovení zákona o zaměstnanosti, kde je jako první podmínka, že žadatel je uznaným zaměstnavatelem na chráněném trhu práce a až tento zaměstnavatel může následně dle § 78a zákona o zaměstnanosti žádat o předmětný příspěvek. Na ustanovení § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti je nutno nahlížet ve spojení s § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti, podle něhož se příspěvek poskytuje zpětně, tzn. za předchozí kalendářní čtvrtletí, ve kterém zaměstnavatel byl v postavení zaměstnavatele uznaného za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Právní úprava je tedy konstruována tak, že ode dne uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem vzniká zaměstnavateli právo na podání žádosti o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce, a to za období následující ode dne uzavření předmětné dohody o uznání.
20. Žalobce tak prokazatelně nesplnil všechny zákonné podmínky nároku na daný příspěvek, když po část období 3. čtvrtletí roku 2020 nebyl zaměstnavatelem uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce.

V. Replika žalobce

21. V replice k vyjádření žalovaného ze dne 6. 8. 2021 žalobce k námitce **pod třetím žalobním bodem** doplnil, že se nikdy nedovolával interpretace § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti v tom smyslu, že by příspěvek na podporu zaměstnanosti bylo možné přiznat jakémukoliv zaměstnavateli, který někdy v minulosti uzavřel dohodu o uznání. Toliko tvrdí, že není podstatné, kdy přesně tato dohoda o uznání byla uzavřena, jestliže se tak stalo přede dnem vydání rozhodnutí o přiznání příspěvku a zároveň, jestliže je ke dni vydání tohoto rozhodnutí dohoda o uznání platná a účinná. Tento výklad dle žalobce umocňuje věta první § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti, která stanoví časovou hranici, kdy lze příspěvek přiznat, resp. že žádost o příspěvek musí být krajské pobočce Úřadu práce doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.
22. Co se týče nárokové povahy příspěvku na podporu zaměstnávání, tj. námitky **pod druhým žalobním bodem**, žalobce uvedl, že nesouhlasí s tvrzením žalovaného, že by podmínky musely být splněny za celou dobu, za kterou žadatel o příspěvek žádá. V této souvislosti žalobce odkázal na námitku uvedenou **pod prvním žalobním bodem**, tj. že rozhodující je skutkový stav v době vydání rozhodnutí, přičemž ke dni vydání rozhodnutí žalobce všechny zákonné podmínky splňoval. Dle žalobce zákon o zaměstnanosti nestanoví podmínku, že zaměstnavatel žádající o příspěvek musí mít uzavřenou dohodu o uznání po celé kalendářní čtvrtletí, za nějž je příspěvek požadován, stačí, že uzavřel dohodu o uznání a že splňuje další zákonné požadavky, přičemž tyto podmínky musí být zkoumány ke dni vydání rozhodnutí.
23. Nad rámec již shora uvedené argumentace žalobce doplnil, že podmínku zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců splňoval již ode dne 12. 3. 2020, přičemž nebýt administrativních obstrukcí ze strany České advokátní komory, mohl tuto podmínku splňovat již od ledna roku 2020. Se svým zaměstnancem, Mgr. Z.P. spolupracoval žalobce již od roku 2017, přičemž tento ukončil magisterské studium v oboru právu v lednu roku 2020. Z důvodu odložené promoce Mgr. Z.P. obdržel vysokoškolský diplom až v červenci roku 2020; z tohoto důvodu jej Česká advokátní komora odmítla zapsat do seznamu advokátních koncipientů, což pozdrželo možnost zaměstnat Mgr. Z.P. na pozici advokátního koncipienta. Žalobce dále poukázal, že přestože spolupráce mezi ním a Mgr. Z.P. probíhala po celou dobu naprosto ukázkově, nelze popírat, že při zaměstnání osob se zdravotním postižením vznikají vyšší náklady spojené například s nutnou asistencí při plnění některých pracovních úkolů. Aby se tyto vyšší náklady nemusely negativně promítat do finančního ohodnocení zaměstnance, poskytuje zákonodárce zaměstnavatelům možnost požádat například právě o příspěvek na podporu zaměstnávání OZP, který má tyto negativní dopady alespoň částečně zmírnit.
24. Žalobce navázal, že postup správních orgánů popírá smysl a účel příspěvku, když formalisticky vykládá předmětná ustanovení zákona o zaměstnanosti. Smysl a účel zákonné úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením vidí žalobce v aktivním zapojení OZP do pracovního procesu právě pomocí částečné kompenzace nejnutnějších (zvýšených) nákladů, jež zaměstnavateli v souvislosti se zaměstnáváním OZP vznikají.

VI. Posouzení věci Městským soudem v Praze

25. Městský soud v Praze ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou, po vyčerpání řádných opravných prostředků a splňuje všechny formální náležitosti na ni

kladené. Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí i řízení, které mu předcházelo, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlédnout z úřední povinnosti; přitom vycházel ze skutkového a právního stavu v době vydání rozhodnutí. O podané žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání, neboť účastníci řízení s takovým postupem souhlasili, resp. souhlas žalovaného byl v souladu s větou druhou téhož ustanovení presumován.

26. Jednání nebylo třeba nařizovat ani za účelem provedení dokazování (žalobce k podané žalobě připojil podklady, které jsou založeny ve správním spisu, jímž se podle ustálené rozhodovací praxe správních soudů v tomto typu řízení nedokazuje). Žalobce sice ve své replice ze dne 6. 8. 2021 navrhl doplnit dokazování dohodou o provedení práce ze dne 24. 2. 2017 uzavřenou mezi žalobcem a Mgr. Z.P., a prohlášením poplatníka k dani z příjmů fyzických osob za zdaňovací období roku 2018, nicméně provedení těchto důkazních návrhů soud shledal nadbytečným, neboť tyto nebyly podstatné pro posouzení projednávané věci a poznatky plynoucí z jejich provedení nebyly způsobilé jakkoli ovlivnit posouzení důvodnosti uplatněných žalobních námitek. V předmětném řízení není mezi účastníky sporu o tom, že žalobce osoby se zdravotním postižením zaměstnává, tato skutečnost ostatně nebyla správními orgány žalobci vytýkána a nebyla důvodem pro částečné zamítnutí jeho žádosti o poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání. Nadto, v projednávané věci žalobce žádal o poskytnutí subvence za období 3. čtvrtletí roku 2020, navržené důkazní prostředky se pak týkají jiného období.
27. V posuzované věci žalobce brojí proti rozhodnutí správních orgánů, kterými mu v části nebyl poskytnut příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce za 3. čtvrtletí roku 2020, tj. za období od 1. 7. 2020 – 30. 9. 2020. Příspěvek žalobci nebyl přiznán za období od 1. 7. 2020 – 10. 8. 2020, neboť v této době neměl s Úřadem práce uzavřenou dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 zákona o zaměstnanosti; k uzavření dohody o uznání došlo dne 11. 8. 2020. Žalobce tvrdí, že byl postupem správních orgánů zkrácen na svých právech, neboť mu náleží příspěvek za celé období 3. čtvrtletí roku 2020, opačný postup nemá dle názoru žalobce oporu v zákoně o zaměstnanosti, a proto je Napadené rozhodnutí, potažmo Prvostupňové rozhodnutí, nezákonné.
28. Žalobce v podané žalobě vymezil čtyři základní žalobní námitky, a to že 1) správní orgány nerozhodovaly na základě skutkového stavu v době vydání rozhodnutí; 2) povaha příspěvku na podporu zaměstnávání je nároková; 3) není nutné, aby byla dohoda o uznání uzavřena po celé čtvrtletí, za které je příspěvek žádán; a 4) že dohoda o uznání má účinky *ex tunc*. Vzhledem k úzké provázanosti jednotlivých námitek se jimi bude soud zabývat v jiném pořadí, než v jaké je přestřel žalobce, a to s ohledem na jejich logickou návaznost.
29. Předně je nezbytné posoudit důvodnost námitek **pod třetím žalobním bodem**, tj. zda je možné poskytnout příspěvek na podporu zaměstnanosti i za tu část čtvrtletí, která předcházela uzavření dohody o uznání mezi žalobcem a Úřadem práce. S tímto okruhem námitek nicméně úzce souvisí všechny zbývající žalobní body.
30. Právní úprava uzavření dohody o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce a poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce je obsažena v § 78 a 78a zákona o zaměstnanosti.

Podle § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je chráněný trh práce tvořen zaměstnavateli, kteří zaměstnávají více než 50% osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců a se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na trhu práce. Podle § 78a odst. 1 se zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, poskytuje příspěvek zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Podle čtvrtého odstavce předmětného ustanovení se příspěvek poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele.

31. Institut uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce byl zaveden s účinností od 1. 1. 2018 novelou zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 327/2017 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění zákona č. 93/2017 Sb. Uvedený institut nahradil předchozí systém, v jehož rámci byla vymezována jednotlivá chráněná pracovní místa zřízená zaměstnavatelem pro osobu se zdravotním postižením, tj. namísto vymezování jednotlivých míst dochází nyní k uzavření jediné dohody o uznání se zaměstnavatelem. Z důvodové zprávy k předmětné novele (sněmovní tisk č. 1072/0, Poslanecká sněmovna, 7. volební období, 2013 – 2017) se podává, že cílem právní úpravy je dosažení přehledného, administrativně jednoduchého systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce je právním aktem, který zajistí, že do systému podpory chráněného trhu práce vstoupí jen takové zaměstnavatelské subjekty, které nezneužívají poskytovanou podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Důvodová zpráva dále uvádí, že v důsledku novely dochází k jednoznačnému stanovení, že chráněným trhem práce se rozumí podpora zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců, kteří mají s Úřadem práce České republiky uzavřenou dohodu o uznání. Takto konstruovaná právní úprava má přispět ke zpřehlednění systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením.
32. Pro kontinuální přechod na nový systém bylo v přechodných ustanoveních čl. II bod 5 zákona č. 327/2017 Sb., stanoveno, že „[z]aměstnavatel, kterému je poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě a jeho zvýšení podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona, se po dobu 2 kalendářních čtvrtletí následujících po dni nabytí účinnosti tohoto zákona považuje za zaměstnavatele, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele na chráněném trhu práce podle § 78 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, a po tuto dobu je mu poskytován příspěvek podle § 78a zákona č. 435/2004 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona.“. Záměrem tohoto pravidla přitom bylo, aby zaměstnavatel, kterému je již poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, byl po dobu 2 kalendářních čtvrtletí následujících po dni účinnosti zákona považován za zaměstnavatele, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, aby mu byl poskytován příspěvek podle § 78a zákona o zaměstnanosti. Tímto způsobem tak byl vytvořen časový prostor pro uzavírání dohod o uznání zaměstnavatele, aniž by došlo k výpadku poskytování příspěvku na podporu zaměstnanosti. Z tohoto ustanovení tak vyplývá, že pokud by pro čerpání subvence za rozhodné období nebyla nutná existence uzavřené dohody o uznání, bylo by toto přechodné ustanovení do značné míry obsoletní, neboť by se podávalo, že samotná existence dohody o uznání v době podání žádosti o

poskytnutí subvence, resp. v době rozhodování o ní, je dostatečná; tak tomu však zjevně není (analogicky srovnej rozsudek ze dne 28. 6. 2017, čj. 6 Ads 115/2016 - 29, ve kterém se Nejvyšší správní soud zabýval změnou právní úpravy s účinností od 1. 1. 2012 provedené zákonem č. 367/2011 Sb.).

33. Z výše uvedeného tak jednoznačně vyplývá, že nelze ustanovení § 78 a 78a zákona o zaměstnanosti vykládat izolovaně. V § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti je vymezen rámec subjektů, které tvoří chráněný trh práce. Jedná se o zaměstnavatele, se kterými Úřad práce uzavřel písemnou dohodu o jejich uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Ustanovení § 78a zákona o zaměstnanosti pak stanoví postup pro poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, a to právě na chráněném trhu práce. Zaměstnavatelem na úseku chráněného trhu práce se subjekt stává až uzavřením dohody o uznání, teprve tímto okamžikem plní zaměstnavatel tuto podmínku poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnávání. Tento výklad podporuje v souladu s dříve uvedeným i úmysl zákonodárce vyjádřený ve shora připomínaném přechodném ustanovení zákona č. 327/2017 Sb., ve kterém bylo stanoveno přechodné období, po které zaměstnavatelé, kterým již byl poskytován příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě před účinností novely, tento nadále pobírali a nedošlo tak k přerušení poskytování subvencí v důsledku prodloužení do uzavření dohody o uznání, na základě které následně mohli čerpat příspěvek podle § 78a zákona o zaměstnanosti.
34. Existence platné a účinné dohody o uznání mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce je tak základním předpokladem a nutnou podmínkou pro čerpání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném trhu práce (srov. též závěry vyslovené v rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 2. 12. 2020, čj. 10 Ad 19/2019 - 30, vycházející rovněž ze shora připomínaného rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2017, čj. 6 Ads 115/2016 - 29). Vznik nároku na tento příspěvek je závislý na uzavření dohody o uznání. Uzavřením dohody o uznání dochází k finalizaci procesu, kterým Úřad práce ověří, zda zaměstnavatel splňuje podmínky pro uznání za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Až tímto momentem je zaměstnavatel uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, neboť k tomuto momentu je stvrzeno, že splňuje zákonem stanovené předpoklady.
35. Zdejší soud tak dospěl k názoru, že námitka žalobce pod třetím žalobním bodem není důvodná, neboť z § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že podmínkou a předpokladem pro přiznání příspěvku na podporu zaměstnávání za rozhodné období je kromě dalšího i existence dohody o uznání. Naopak žádné ustanovení zákona o zaměstnanosti ani jiného právního předpisu nedává prostor k interpretaci žalobce, že by příspěvek bylo možné poskytnout i za období před uzavřením dohody o uznání.
36. V návaznosti na výše uvedené pak nelze přisvědčit námitce žalobce uvedené **pod čtvrtým žalobním bodem**, tj. že účinky dohody o uznání by měly nastat *ex tunc*, neboť se jedná o deklaratorní akt, že zaměstnavatel splňuje podmínky stanovené zákonem.
37. Výrazy *ex tunc* a *ex nunc* označují časovou působnost, tj. okamžik, od kterého nastávají účinky určité právní skutečnosti, zpravidla zasahující do existujícího právního vztahu. Pokud účinky nastávají *ex tunc*, nastávají zpětně, od počátku existence právního vztahu. Oproti tomu účinky *ex nunc* nastávají okamžikem, kdy tato nová právní skutečnost

nastala, tedy nikoli zpětně (srovnej HURDÍK, Jan. *Ex nunc. Ex tunc*. In: HENDRYCH, Dušan a kol. Právnícký slovník. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2009).

38. V ustanovení § 78 odst. 4 zákona o zaměstnanosti se toliko stanoví, že dohoda o uznání zaměstnavatele se uzavírá na dobu 3 let. Pokud nejpozději do 3 měsíců od uplynutí této doby zaměstnavatel opětovně požádá Úřad práce o uzavření dohody o uznání zaměstnavatele, uzavírá se tato dohoda na dobu neurčitou. Z žádného ustanovení zákona o zaměstnanosti pak nevyplývá, že by účinky dohody o uznání měly nastat zpětně. Tomu odpovídá i výše uvedený závěr, že ke dni uzavření dohody o uznání je Úřadem práce stvrzeno, že zaměstnavatel splňuje podmínky pro to, aby mohl být uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce. Není pak rozhodné, zda podmínky zaměstnavatel fakticky splňoval i před uzavřením dohody o uznání; jak bylo opakovaně zdůrazněno, teprve tímto jednorázovým formálním aktem se zaměstnavatel stává zaměstnavatelem na chráněném trhu práce. Splnění zákonných podmínek je pouze nezbytným předpokladem pro možné uzavření dohody o uznání, až samotným uzavřením dohody nastávají účinky této dohody. V opačném případě by dohoda o uznání musela obsahovat údaj o tom, ke kterému datu účinky dohody o uznání nastávají; žádný z účastníků přitom ani netvrdí, že by tomu tak bylo.
39. Tento závěr pak podporuje i rozsudek ze dne 9. 4. 2020, čj. 5 Ads 364/2019 - 29, ve kterém Nejvyšší správní soud co do povahy dohody o uznání uvedl, že *„nemá pochybnosti, že se jedná o subordinální veřejnoprávní smlouvu ve smyslu § 161 odst. 1 správního řádu. Zcela zjevně jde totiž o dvoustranný konsenzuální právní úkon uzavíraný – přesně v intencích posledně citovaného ustanovení správního řádu – mezi vrchnostensky vystupujícím správním orgánem (Úřadem práce) a žadatelem (zaměstnavatelem), jenž ve smyslu § 159 odst. 1 správního řádu zakládá vzájemná práva a povinnosti v oblasti veřejného práva (zde spojená s postavením zaměstnavatele na chráněném trhu práce, vč. následného poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením)“*.
40. Co se týče námítky pod **druhým žalobním bodem**, tj. že povaha příspěvku na podporu zaměstnanosti je nároková a jeho poskytnutí je vázáno toliko na splnění zákonných podmínek, k této soud uvádí následující.
41. Podmínky, jejichž splnění je předpokladem pro poskytnutí příspěvku na podporu zaměstnanosti, jsou uvedeny v § 78a odst. 4 zákona o zaměstnanosti. Žalobce v tomto ohledu přílehavě odkázal na rozsudek ze dne 24. 11. 2020, čj. 8 Ad 13/2017 - 24, ve kterém Městský soud v Praze dovodil, že *„příspěvek na podporu zaměstnání osob se zdravotním postižením je zaměstnavateli poskytován výhradně při splnění zákonných podmínek, z nichž první stanovenou podmínkou pro poskytnutí příspěvku je zaměstnávání více než 50 % osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců zaměstnavatele, druhou podmínkou je doručení žádosti o příspěvek úřadu práce nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí čtvrtletí, a třetí podmínkou je tzv. bezdlužnost zaměstnavatele. To jsou podmínky, které musí správní orgán rozhodující o udělení příspěvku zkoumat. Správní orgán může v rámci svého správního uvážení rozhodovat výhradně v zákonných mezích, aniž by se mohl z těchto zákonných mezí jakkoliv odchýlit“*. Nelze však odhlédnout od skutečnosti, že příspěvek na podporu zaměstnávání je možné poskytnout pouze zaměstnavateli uznanému za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, jak bylo dovozeno výše. Jedná se o primární předpoklad čerpání předmětné subvence; není-li tento předpoklad naplněn a zaměstnavatel tedy není uznaným za zaměstnavatele na chráněném trhu práce, nelze mu příspěvek poskytnout.

42. Zdejší soud proto nepřisvědčil námitce žalobce, že správní orgány vybočily z mezí zákona a stanovily pravidlo, které by nebylo obsaženo v zákoně o zaměstnanosti. Ani tuto námitku žalobce tak zdejší soud neshledal důvodnou.
43. Pod **prvním žalobním bodem**, pak žalobce namítá, že správní orgány postupovaly v rozporu s praxí vycházející z ustálené judikatury Nejvyššího správního soudu a nerozhodovaly na základě skutkového stavu v době vydání Prvostupňového rozhodnutí.
44. Samotná teze předkládaná žalobcem, tj. že je správní orgán prvního stupně povinen rozhodovat na základě skutkového a právního stavu v době vydání svého rozhodnutí, je nepochybně správná a opakovaně aprobevovaná judikaturou Nejvyššího správního soudu. Příkladem lze uvést rozsudek ze dne 7. 4. 2011, čj. 1 As 24/2011 - 79, ve kterém Nejvyšší správní soud uvedl, že „[n]a rozdíl od občanského soudního řádu (§ 154 odst. 1) a soudního řádu správního (§ 75 odst. 1) neobsahuje správní řád konkrétní ustanovení, jež by zakotvovala zásadu, že pro rozhodování správního orgánu je rozhodující skutkový a právní stav v době vydání rozhodnutí. Lze však souhlasit s názorem, že zásada vyplývá implicitně ze správního řádu, a to ostatně již jen s přihlédnutím k jiným ustanovením správního řádu, jako je § 96 odst. 2, § 90 odst. 4 nebo § 82 odst. 4. (...) Rozhodování správního orgánu podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí tedy vyplývá přímo z povahy správního řízení, které směřuje k vydání konstitutivního správního rozhodnutí (viz rozsudek NSS ze dne 17. 12. 2008, čj. 1 As 68/2008 - 126, zejména body 36 a 37). Teprve právní mocí takového rozhodnutí vzniká, mění se či zaniká právo a povinnost. Tento postup je brán jako samozřejmý a zavedený v historii správního řízení (např. již rozhodnutí prvorepublikového NSS ze dne 20. 10. 1925, sp. zn. 8179/25, Boh. A. č. 5975/26)“ (obdobně srovnej rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 12. 2008, čj. 1 As 68/2008 - 126, rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 1. 2. 2013, čj. 62 Af 58/2011 - 68, či rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 12. 8. 2016, čj. 10 A 104/2016 - 21).
45. Správní soudy nicméně v minulosti opakovaně potvrdily, že výše uvedené obecné pravidlo pro určení, k jakému okamžiku má být zkoumán rozhodný skutkový stav, ovšem nelze absolutizovat. Rozhodující je totiž především to, jaká skutečnost má být zkoumána (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 3. 2016, čj. 7 Azs 29/2016 - 22).
46. Správním orgánům nelze v posuzovaném případě vytknout, že by při svém rozhodování nepostupovaly v souladu s touto zásadou. Podle § 78a odst. 1 zákona o zaměstnanosti se zaměstnavateli, se kterým Úřad práce uzavřel dohodu o uznání zaměstnavatele, poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením formou částečné úhrady vynaložených prostředků na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Podle odst. 4 předmětného ustanovení se příspěvek poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele. V rámci svého rozhodování pak správní orgány posuzují plnění zákonných podmínek pro přiznání příspěvku za uplynulé období a přezkoumávají, zda byly podmínky stanovené zákonem pro poskytnutí příspěvku splněny zaměstnavatelem za celé období, za které subvenci žádá, nikoliv, zda jsou podmínky splněny pouze ke dni rozhodování.
47. Tím, že správní orgány odmítly žalobci poskytnout příspěvek na podporu zaměstnávání za tu část období, po kterou žalobce nesplňoval zákonem stanovené podmínky, nepostupovaly v rozporu s žalobcem akcentovanou zásadou. Jak bylo zdůrazněno výše, rozhodující je především to, jaká skutečnost má být zkoumána; v tomto případě jsou přitom předmětem zkoumání okolnosti svědčící o (ne)plnění podmínek pro přiznání

příspěvku za minulé období. Není ostatně nijak neobvyklé, že správní orgány plně při respektu ke shora uvedené zásadě rozhodují v řadě případů na základě skutkových poznatků týkajících se určitého specifikovaného období v minulosti a činí skutkové a navazující právní závěry stran naplnění zákonem stanovených předpokladů právě k tomuto, jakkoli z pohledu okamžiku jejich rozhodování minulému, období.

48. Právě uvedené závěry ostatně podporuje právní názor vyjádřený i ve shora již připomínaném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2017, čj. 6 Ads 115/2016 - 29; v předmětné věci bylo rovněž řešeno poskytnutí subvence za určité období zpětně, přičemž zaměstnavatel měl uzavřenou dohodu s Úřadem práce pouze po část daného období. Přestože ke dni rozhodování správních orgánů dohoda mezi účastníky uzavřena byla, zaměstnavateli nebyl příspěvek poskytnut za tu část období, po kterou dohodu uzavřenou neměl (řešená situace se týká právní úpravy účinné od 1. 1. 2012 do 31. 12. 2017, principiálně se však na jejím řešení ze shora popsaných důvodů nic nemění). Jak již bylo uvedeno výše, příspěvek na podporu zaměstnanosti lze poskytnout pouze zaměstnavateli uznanému za zaměstnavatele na chráněném trhu práce ve smyslu § 78 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Tím se zaměstnavatel stává uzavřením písemné dohody o uznání s Úřadem práce. Žalobce dohodu o uznání uzavřel s Úřadem práce dne 11. 8. 2020. Pokud tak žalobce žádal o příspěvek na podporu zaměstnanosti za 3. čtvrtletí roku 2020, správní orgány nepochybily, když tento příspěvek žalobci přiznaly teprve ode dne uzavření dohody o uznání a za období předcházející uzavření dohody o uznání žalobci příspěvek neposkytly.
49. Závěrem soud uvádí, že co se týče smyslu a účelu zákonné úpravy zaměstnávání osob se zdravotním postižením, je nesporné, že tyto osoby mají obtížnější situaci při hledání vhodného zaměstnání, a proto se stát různými způsoby snaží jejich šance na trhu práce vyrovnávat. Příspěvek na podporu zaměstnávání má jednoznačně za cíl motivovat zaměstnavatele o zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Nicméně nelze opomíjet, že osoby se zdravotním postižením požívají s ohledem na svou zranitelnější pozici zvýšenou ochranu. Uzavřením dohody o uznání mezi žadatelem a Úřadem práce dochází k potvrzení skutečnosti, že zaměstnavatel splňuje zákonné podmínky a může být uznán za zaměstnavatele na chráněném trhu práce (a tedy čerpat předmětný příspěvek). Nastavení podmínek poskytování příspěvku má zjevně za cíl předejít případům možného zneužití čerpání pro tyto případy určených subvencí. Zdejší soud přitom není toho názoru, že by poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením až od data uzavření dohody o uznání odporovalo smyslu a účelu zákonné úpravy, takto nastavené pravidlo naopak z pohledu soudu systémově přispívá k ochraně osob se zdravotním postižením.

VII. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

50. Na základě shora uvedeného soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
51. O nákladech řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle kterého 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 plný úspěch žalovaný, avšak žalovanému v řízení žádné náklady nad rámec jeho běžných činností nevznikly. Soud proto rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů tohoto řízení.

Poučení:

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 Praze dne 30. srpna 2021

Mgr. Martin Lachmann
předseda senátu