



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Gabriely Bašné a soudkyně JUDr. Evy Pechové a Mgr. Martiny Weissové a ve věci

žalobkyně

V. Č.

zastoupena advokátem JUDr. Robertem Zelenkou
sídlem Haštalská 760/27, Praha 1

proti
žalovanému

Ministerstvo práce a sociálních věcí
sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2014, č. j. 2014/69071-422/1,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2014, č. j. 2014/69071 - 422/1, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení ve výši 15 342 Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku k rukám jejího zástupce, advokáta JUDr. Roberta Zelenky.

Odůvodnění:

I.

Základ sporu

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 20. 12. 2018 domáhala přezkoumání a zrušení v záhlaví uvedeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto její odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky pro hl. m. Prahu (dále jen „prvostupňový správní orgán“) ze dne 27. 8. 2014, č. j. 1367673/14/AB, jímž byly uspokojeny splatné mzdové nároky zaměstnance, tj. žalobkyně, nevyplacené jí zaměstnavatelem X (dále též „zaměstnavatel“), a proto jí byly uhrazeny za měsíc únor, březen, duben 2014 částky vždy ve výši 5 854 Kč dle § 9 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění rozhodném (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“).
2. Prvostupňové správní rozhodnutí bylo odůvodněno tak, že žalobkyně dne 24. 6. 2014 požádala o uspokojení mzdových nároků za rozhodné období, jelikož zaměstnavatel tak neučinil z důvodu platební neschopnosti. Konkrétně žalobkyně v žádosti požadovala vyplacení částky 19 426 Kč za únor 2014, částky 20 397 Kč za březen 2014 a částky 30 681 Kč za duben 2014. Prvostupňový správní orgán vysvětlil, že žalobkyni přiznal nižší měsíční částky, vypočtené z hodnoty minimální mzdy, jelikož insolvenční správce nevykázal dlužný mzdový nárok žalobkyně a zároveň žalobkyně nedoložila doklady, které by prokazatelně osvědčily výši jí v žádosti uplatněných mzdových nároků za jednotlivé měsíce.
3. Žalobkyně se proti rozhodnutí prvostupňového správního orgánu bránila odvoláním, v němž argumentovala obdobně jako v žalobě a k prokázání tvrzení o neuhrazení mzdových nároků ze strany zaměstnavatele navrhla doplnit dokazování účastnickou výpovědí a výpisy ze svého bankovního účtu za rozhodné období; žalovaný odvolání žalobkyně aniž by přistoupil k doplnění dokazování, zamítl. V odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí se žalovaný zcela ztotožnil s posouzením věci prvostupňovým správním orgánem. Připustil, že žalobkyně k žádosti doložila pracovní smlouvu ze dne 7. 10. 2013; výplatní pásky za měsíce únor, březen a duben 2014; výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele; potvrzení o zaměstnání (zápočtový list); evidenční list důchodového pojištění; potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti. Nesporoval, že zaměstnavatel dne 17. 2. 2014 podal k příslušnému soudu insolvenční návrh na svůj majetek a že insolvenčnímu správci nepředložil seznam dlužných mzdových nároků všech zaměstnanců zaměstnavatele za rozhodné období. Shodně s prvostupňovým správním orgánem uzavřel, že žalobkyni předložené doklady prokazují toliko dobu trvání jejího pracovního poměru u zaměstnavatele a výši jejího výdělků; nikoli však skutečnost, že jí nebyly požadované částky zaměstnavatelem vyplaceny. Nezpochybnil sice vznik nároku na mzdu žalobkyně za měsíce únor až duben roku 2014, přesto musí být skutečnost, že jí mzdové nároky nebyly vyplaceny, řádně prokázána, což se v dané věci nestalo. Doklady, jež žalobkyně k žádosti doložila, by totiž mohla předložit, i pokud by jí zaměstnavatel mzdu v plné výši vyplatil.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

II.

Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

4. Žalobkyně v podané žalobě nejprve v obecné rovině namítala nesprávnost žalobou napadeného rozhodnutí jak po věcné, tak po právní stránce. Konkrétně nesouhlasila s výší správními orgány přiznaných jí mzdových nároků, neboť byly nesprávně vypočteny z částky minimální mzdy. Byla přesvědčena, že doložila veškeré potřebné doklady tak, aby jí byla požadovaná výše mzdových nároků za jednotlivé měsíce přiznána. Zdůraznila, že výši a oprávněnost uplatněných mzdových nároků správním orgánům prokázala zejména pracovní smlouvou, kde je uvedena výše měsíční mzdy; výpovědí z pracovního poměru; výplatními listy s podrobným výpočtem jednotlivých složek mzdy a povinných odvodů; a čestným prohlášením, že jí nebyly mzdové nároky vyplaceny. Upozornila, že se sama obrátila na insolvenčního správce zaměstnavatele, aby potvrdil, že mzda jí nebyla vyplacena. Insolvenční správce však uvedené nepotvrdil s vysvětlením, že nedisponuje předmětnými dokumenty od úpadce (zaměstnavatele žalobkyně). V této souvislosti namítala nesprávný postup správních orgánů, které od ní požadovaly předložení důkazu, jímž by bylo prokázáno, že jí *nebylo* zaměstnavatelem na uplatněné mzdové nároky uhrazeno ničeho. Takovýto důkaz negativní skutečnosti po ní nelze spravedlivě požadovat. Přesto se žalobkyně snažila požadavku správních orgánů dostat, když jim předložila čestné prohlášení, jímž stvrzovala neobdržení mzdy za rozhodné období. Navíc jak ve své žádosti, tak v odvolání navrhla za účelem prokázání tvrzení o neobdržení mzdy provést důkazy, a to svou účastnickou výpovědí a výpisy z bankovního účtu u ČSOB, na něž jí měla být v rozhodném období vyplácena mzda. Zásadně proto nesouhlasila se závěrem správních orgánů, že ve věci neunesla důkazní břemeno, když správní orgány odmítly provést jí navržené důkazy.
5. Namítala i nesprávné právní posouzení ustanovení § 9 odst. 3, 4 zákona o ochraně zaměstnanců správními orgány. Jelikož v dané věci zaměstnavatel v rozporu se zákonem nepředložil insolvenčnímu správci písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období, bylo třeba postupovat dle žalobkyní předložených dokladů ke stanovení výše mzdových nároků za uplatněnou dobu. Přičemž tyto skutečnosti z žalobkyní doložených listin (doklady o výši mzdy, povinných odvodech a o tom, že v rozhodné době pracovní poměr žalobkyně u zaměstnavatele trval) vyplývaly. Měla za to, že správní orgány nesprávně aplikovaly v zákoně vymezené pojmy „dlužné mzdové nároky“ a „mzdové nároky“. Co se týče „mzdových nároků“ (tj. částky, na jakou má zaměstnanec nárok za vykonanou práci) tuto skutečnost je zaměstnanec schopen bez součinnosti zaměstnavatele doložit (pracovní smlouvou, mzdovým výměrem, výplatní páskou); ovšem „dlužné mzdové nároky“ nelze bez součinnosti se zaměstnavatelem doložit. Žalobkyně tak byla bez vlastní viny postavena do pozice, kdy nebyla a není schopna sama aktivně předložit správním orgánům důkazy k prokázání tvrzení, že jí nebyla mzda vyplacena.
6. Žalobkyně v žalobě navrhla soudu zrušit žalobou napadené rozhodnutí i rozhodnutí prvostupňového správního orgánu *in eventum*, aby její splatné mzdové nároky byly ze strany správních orgánů v jí požadované výši uhrazeny na její účet. Následně žalobkyně k vytykácímu usnesení zdejšího soudu ze dne 8. 2. 2021, č. j. 5 Ad 25/2018 – 64, opravila žalobní petit podáním ze dne 9. 2. 2021 tak, že již nepožadovala, aby soud rozhodl o eventuálně uplatněném žalobním petitu. Žalobkyní provedená oprava žalobního petitu byla žalovanému doručena dne 21. 7. 2021.

7. Žalovaný ve vyjádření k žalobě ze dne 22. 2. 2019 odmítl veškeré žalobní námitky žalobkyně. S odkazem na § 1a a § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců k právnímu výkladu pojmů „mzdový nárok“ a „dlužný mzdový nárok“ žalobkyně uvedl, že pokud je v zákoně uplatněn pojem „mzdové nároky“, pak jsou jím míněny nároky, které zaměstnanci nebyly vyplaceny zaměstnavatelem; a v § 7 zákona o ochraně zaměstnanců uplatněný pojem „dlužné mzdové nároky“ znamená, že zaměstnavatel ve vykazání uvádí i další údaje, například výši srážek a odvodů, cestovné, odměny, které lze považovat za mzdový nárok.
8. K námitkám žalobkyně žalovaný vyložil ustanovení § 9 odst. 3, 4 zákona o ochraně zaměstnanců následovně. Podle odstavce 3 citovaného ustanovení by bylo dle žalovaného třeba postupovat v případě, kdy zaměstnanec předloží doklady, jež prokazatelně osvědčují výši jeho mzdových nároků a dobu, za kterou je uplatňuje. Pokud však zaměstnanec takovým objektivním dokladem nedisponuje, a zároveň zaměstnavatel či insolvenční správce nepředloží seznam dlužných mzdových nároků; pak je správní orgán povinen postupovat dle § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců a přiznat zaměstnanci mzdový nárok jen ve výši částky rovnající se minimální mzdě za rozhodné období. Pro popsání odlišné použití jednotlivých odstavců zákonného ustanovení je klíčovým právě posouzení splnění povinnosti zaměstnance prokázat nevyplacení mzdového nároku zaměstnavatelem; tedy prokazatelné osvědčení výše mzdového nároku, jinými slovy výše nároku, který zaměstnanci nebyl vyplacen, je v zájmu zaměstnance. Na podporu svého názoru odkázal na § 6 zákona o ochraně zaměstnanců, ze kterého vyplývá, že je to zaměstnanec, kdo navrhuje ve věci důkazy; taktéž v této souvislosti odkázal na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 1. 2009, č. j. 1 Ads 96/2008 – 115. Žalovaný pak shrnul, že žalobkyně neunesla v řízení břemeno důkazní, jelikož nedoložila doklady o tom, že by jí zaměstnavatel mzdu alespoň částečně vyplatil.
9. Konstatoval, že žalobkyně měla dostatečný časový prostor pro obstarání si objektivního dokladu prokazujícího nevyplacení jejích dlužných nároků, jelikož insolvenční návrh na majetek zaměstnavatele byl podán dne 17. 2. 2014 a žalobkyně žádost o dlužné mzdové nároky podala až poté dne 24. 6. 2014. Za objektivní doklady způsobilé dle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců prokázat, že mzda nebyla zaměstnanci v konkrétní výši vyplacena, pokládal například osvědčení vyhotovené zaměstnavatelem, jímž by přímo zaměstnanci potvrdil výši jeho dlužných mzdových nároků (uznání dluhu) či písemné vyjádření mzdové účetní na výplatní pásce zaměstnance, že konkrétní částka určená k výplatě mu skutečně nebyla vyplacena. Žalovaný byl přesvědčen, že ostatní doklady spornou skutečnost mohou prokázat jen v nezpochybnitelně navazujícím důkazním řetězci, což se v dané věci nestalo. Naopak důkazy jako pracovní smlouvu, zápočtový list bez písemného vyjádření o existenci dluhu, neměl bez dalšího za objektivní doklady způsobilé prokázat výši dlužných mzdových nároků žalobkyně. Poukázal na to, že doklady jako potvrzení pro účely podpory v nezaměstnanosti, potvrzení o zaměstnání, evidenční list důchodového pojištění, předložené žalobkyní během řízení byly vystaveny až v květnu 2014, a to společností, která pro zaměstnavatele vykonávala účetnictví. Taktéž upozornil na rozpor mezi tvrzením žalobkyně o výši dosahovaného výdělku a částkou jejího čistého měsíčního výdělku uvedenou v potvrzení vydaném pro účely poskytnutí podpory v nezaměstnanosti ze dne 9. 5. 2014, když žalobkyně požadované nároky vyčíslila v částkách hrubé výše výdělku. S ohledem na zjištěné rozpory uzavřel, že nelze po správních orgánech legitimně očekávat, aby se při uspokojování mzdových nároků žalobkyně spokojily s jejím čestným prohlášením.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

10. K výši mzdového nároku žalobkyně dále konstatoval, že ani ze základních dokladů předložených žalobkyní ve věci neplynou jí uplatněné nároky v konkrétních výších, což demonstroval bodem 4 pracovní smlouvy žalobkyně ze dne 7. 10. 2013, z něhož vyplývá, že žalobkyni náleží základní měsíční hrubá mzda ve výši 15 250 Kč spolu s odměnami dle odměňovacího plánu v souladu s dosaženými osobními cíli. Co se týče doložených výplatních pásek, jednak uvedl, že z nich nelze zjistit, kdo je vydal, a rovněž tak upozornil, že jsou na nich pro každý měsíc rozhodného období uvedeny jiné a vyšší částky vyplaceného výdělku žalobkyni než sjednaná hrubá mzda (za únor 2014 částka 19 426 Kč, za březen částka 20 397 Kč a za duben částka 14 734 Kč). Dovedl, že zřejmě došlo k navýšení vyplacené mzdy o sjednanou odměnu, ale k tomuto navýšení neměly správní orgány žádné doklady.
11. Žalovaný připustil, že se v žalobou napadeném rozhodnutí nevypořádal s návrhem žalobkyně na doplnění dokazování výpisem z bankovního účtu; byl však přesvědčen, že tato vada nemá za následek nezákonnost žalobou napadeného rozhodnutí, jelikož žalobkyně tento návrh neučinila před vydáním prvostupňového správního rozhodnutí, a proto by jej stejně nebylo lze v odvolacím řízení provést dle § 82 odst. 4 správního řádu. Přičemž ani výpis z bankovního účtu žalobkyně by dle žalovaného nebyl způsobilý bez dalšího prokázat vyplacení mzdového nároku žalobkyni. Nelze totiž vyloučit, že jí mzda mohla být uhrazena na jiný účet či jiným způsobem (v hotovosti); i částka, která by byla zaměstnavatelem připsána žalobkyni na účet, by mohla představovat jakékoli jiné plnění. Žalovaný označil i návrh žalobkyně na provedení důkazu její účastnickou výpovědí za nadbytečnou, jelikož své vyjádření podala formou odvolání proti prvostupňovému správnímu rozhodnutí. K výtce žalobkyně spočívající v neakceptaci jejího čestného prohlášení správními orgány uvedl, že v zákoně o ochraně zaměstnanců není zmíněna možnost nahrazení dokladu prokazujícího nevyplacení mzdy čestným prohlášením. Tím, že správní orgány dospěly k názoru, že žalobkyně neprokázala výši mzdových nároků, nemohly postupovat jinak než žalobkyni přiznat mzdové nároky ve výši minimální mzdy dle § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců. Pokud by správní orgány takto nepostupovaly, ztratilo by na významu ustanovení § 7 zákona o ochraně zaměstnanců, jímž je ukládána prvostupňovému správnímu orgánu povinnost vyzvat zaměstnavatele k doložení mzdových nároků, neboť by pak plně postačovalo předložení potřebných dokladů žadateli.
12. Připomněl, že prvostupňový správní orgán se vydáním rozhodnutí dle § 9 odst. 3, 4 zákona o ochraně zaměstnanců ocitá v postavení plátce daně se všemi dopady do finančního práva. Rovněž tak musí v souladu se zákonem postupovat v řízení hospodárně, účelně a efektivně co se týče vynakládání prostředků ze státního rozpočtu.
13. Poukázal taktéž na důvodovou zprávu k zákonu o ochraně zaměstnanců, v níž je smysl a účel zákona formulován tak, že jeho prostřednictvím má být poskytnuto „dobrodiní“ zaměstnancům, kteří se ocitli vinou zaměstnavatele bez finančních prostředků. V dané věci bylo správními orgány postupováno v duchu této právní úpravy.
14. Žalovaný navrhl soudu aby, nedůvodnou žalobu zamítl.
15. Žalobkyně se v replice ze dne 13. 3. 2019 vyjádřila k podání žalovaného a zdůraznila, že žalovaný v něm potvrdil, že se prvostupňovému správnímu orgánu nepodařilo obdržet od zaměstnavatele (resp. od insolvenčního správce) prohlášení o doplacení dlužné mzdy žalobkyni. Zopakovala, že se sama aktivně pokoušela správními orgány požadované

doklady získat, ale jediný statutární orgán zaměstnavatele nebyl k zastižení a ani nepředal žádné účetní ani mzdové doklady příslušným orgánům.

III.

Posouzení žaloby

16. Soud ve věci rozhodl bez nařízení jednání podle § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), jelikož účastníci s tímto rozhodnutím souhlasili. Soud si je vědom toho, že žalobkyně požadovala jak v žalobě, tak v replice ze dne 13. 3. 2019 provést k důkazu listiny, které do spisu doložila. Pokud by měl soud ve věci provádět dokazování, pak by byl povinen nařídit ústní jednání, byť by účastníci s rozhodnutím soudu bez nařízení jednání souhlasili, a listiny k důkazu na nařízeném jednání přečíst. Soud však v této věci postupoval dle rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 2. 2016, č. j. 7 As 93/2014 – 48, jehož právní věta zní: „[n]avrhně-li účastník v řízení o žalobě provedení důkazů před správním soudem dle § 71 odst. 1 písm. e) s. ř. s., nelze takový návrh považovat za nesouhlas s rozhodnutím bez jednání ve smyslu § 51 odst. 1 s. ř. s.“; soud tedy v případě, kdy účastníci souhlasí s rozhodnutím ve věci bez nařízení ústního jednání, nemá automaticky, i když účastníci navrhnou provedení důkazů v podáních, dovozovat jejich vůli ke konání ústního jednání, ale pokud soud nehodlá vyhovět návrhům účastníka na provedení důkazů pak: „ ... v rozhodnutí meritorním je povinen vysvětlit a odůvodnit, proč důkazním návrhům nevyhověl.“ a ústní jednání nemusí být ve věci konáno. V nyní posuzovaném případě žalobkyně navrhla v žalobě provést k důkazu následující listiny: pracovní smlouvou ze dne 7. 10. 2013; výpověď z pracovního poměru ze dne 31. 1. 2014; potvrzení o zaměstnání (zápočtový list) ze dne 9. 5. 2014; evidenční list důchodového pojištění za rok 2014; potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti; výplatní pásky za období únor, březen, duben 2014; obě správní rozhodnutí vydané v dané věci a správním spisem, soud prověřil, že veškeré shora uvedené listiny jsou součástí správního spisu vedeného správními orgány v dané věci a tento spis měl soud samozřejmě k soudnímu spisu připojen. Na tomto místě soud toliko připomíná, že správním spisem ani listinami či podklady v něm založenými se dokazování zásadně neprovádí; přičemž žalobkyně nespороvala obsah těchto listin, pouze z nich dovozovala odlišné právní a skutkové závěry. Soud měl ve věci připojen i spis Obvodního soudu pro Prahu 6 vedený pod sp. zn. 8 C 3/2015, a využil jej jen k ověření včasnosti podané žaloby, neboť zjistil, že usnesení Obvodního soudu pro Prahu 6 ze dne 29. 11. 2018, č. j. 8 C 3/2015 – 96, jímž bylo řízení o shodné žalobě žalobkyně před obvodním soudem zastaveno z důvodu věcné nepřislušnosti tohoto soudu, nabylo právní moci dne 18. 12. 2018 a žaloba k příslušnému krajskému soudu byla žalobkyní podána již dne 21. 12. 2018, tj. včas, ve lhůtě jednoho měsíce od právní moci citovaného usnesení. V replice žalobkyně navrhla ještě provedení důkazu Konečnou zprávu insolvenčního správce předloženou Městskému soudu v Praze podáním ze dne 9. 5. 2017, a to k prokázání tvrzení, že zaměstnavatel žalobkyně byl nečinný, nekontaktní a nepředal správci konkurzní podstaty žádné účetní a mzdové dokumenty, a že žalobkyni nebyla žádná částka na požadovaných mzdových plněních vyplacena. Je zřejmé, že Konečná zpráva byla vypracována až tři roky po vydání žalobou napadeného rozhodnutí; přičemž soud je povinen v řízení postupovat dle § 75 s. ř. s. a rozhodovat toliko na základě skutkového stavu, který tu byl v době rozhodování správních orgánů, tudíž není oprávněn ve věci zohlednit a vycházet z konečné zprávy insolvenčního správce, neboť byla pořízena až po skončení správního řízení. Navíc tvrzení

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

žalobkyně, že její zaměstnavatel byl nečinný, nekontaktní a nepředal správci konkurzní podstaty potřebné dokumenty k uplatněným mzdovým požadavkům, nebylo ve věci mezi účastníky sporným. Soud tedy v řízení nevyhověl návrhům žalobkyně na provedení dokazování, proto je ve věci oprávněn rozhodnout bez nařízení jednání v souladu s návrhem účastníků.

17. Soud opakuje, že na základě podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobkyní uplatněných žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 s. ř. s.).
18. Žaloba je důvodná.
19. Při posouzení věci soud vyšel z následující právní úpravy:
20. Podle § 7 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců *„[k]rajská pobočka Úřadu práce místně příslušná podle § 4 odst. 2 neprodleně od uplatnění mzdových nároků alespoň jedním ze zaměstnanců písemně vyzve zaměstnavatele, aby nejpozději do 7 dnů od doručení výzvy předložil písemný seznam dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Zaměstnavatel je povinen této výzvě v uvedené lhůtě vyhovět a současně prokázat krajské pobočce Úřadu práce, zda provedl v rozhodném období u zaměstnance srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů.“*
21. Podle § 7 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců *„[v] případě, že práva a povinnosti zaměstnavatele ohledně zaměstnanců vykonává předběžný správce nebo insolvenční správce (dále jen „správce“), přecházejí na něho povinnosti zaměstnavatele uvedené v odstavci 1.“*
22. Podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců *„[j]estliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků předložil doklady, které jejich výši, jakož i dobu, za kterou je uplatňuje, prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne o přiznání mzdových nároků za dobu a ve výši, kterou uplatnil zaměstnanec.“*
23. Podle § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců *„[j]estliže zaměstnavatel nebo správce nesplnil povinnosti uvedené v § 7 a zaměstnanec při uplatnění mzdových nároků nepředložil doklady, které jejich výši prokazatelně osvědčují, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce rozhodne a přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě platné ke dni vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo ke dni podání insolvenčního návrhu.“*
24. Soud předně konstatuje, že ze správního spisu vyplývá a mezi účastníky řízení nebylo sporu o tom, že žalobkyně byla ode dne 25. 11. 2013 do dne 30. 4. 2014 zaměstnaná u zaměstnavatele v pracovním poměru se sjednaným druhem práce asistentka prodeje s dohodnutou základní měsíční mzdou ve výši 15 253 Kč současně s odměnou dle platného odměňovacího plánu. Pracovní poměr s ní byl ukončen z organizačních důvodů výpovědí s dvouměsíční výpovědní lhůtou a nárokem na odstupné. Zaměstnavatel žalobkyně se dostal do platební neschopnosti a dne 17. 2. 2014 podal k soudu insolvenční návrh na svůj majetek. Dne 24. 6. 2014 žalobkyně požádala prvostupňový správní orgán o uspokojení mzdových nároků za rozhodné období únor, březen, duben 2014, neboť jí nebyly zaměstnavatelem uhrazeny. Správní orgány žalobkyni za rozhodné období přiznaly částku ve výši 5 854 Kč měsíčně, která byla vypočtena z minimální měsíční mzdy za rozhodné období.

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

25. Žalobkyně zásadně nesouhlasila s výší přiznaných mzdových nároků v žalobou napadeném rozhodnutí vypočtených z minimální mzdy, jelikož byla přesvědčena, že ve správním řízení doložila veškeré potřebné doklady k přiznání mzdových nároků ve výši, kterou požadovala v žádosti podle § 9 odst. 3 zákona o ochraně zaměstnanců; byla přesvědčena, že na ní správní orgány nesprávně přenesly důkazní břemeno k prokázání negativní skutečnosti, že jí *nebylo* na uplatněné mzdové nároky ze strany zaměstnavatele ničeho uhrazeno.
26. Soud v této souvislosti odkazuje na ustálenou a bohatou judikaturu Nejvyššího správního soudu, v níž se tento soud zcela jednoznačným způsobem vyjádřil právě ke klíčové otázce daného řízení, týkající se rozsahu důkazního břemene žadatelů (zaměstnanců) v případě, kdy jim nejsou vyplaceny mzdové nároky z důvodu platební neschopnosti zaměstnavatele. Konkrétně Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 25. 6. 2020, č. j. 5 Ads 244/2019 – 49, kde byla řešena skutkově shodná věc, uvedl v bodě [13] s odvoláním se i na předchozí rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 4. 2020, č. j. 2 Ads 273/2018 – 45, že: *„pojem prokazatelného osvědčení nelze vykládat jako požadavek na běžné prokázání. Mezi běžnou povinností prokazovat uplatňovaný nárok a prokazatelným osvědčením je nutné důsledně rozlišovat. Jedná se totiž o odlišný důkazní standard. Prokazatelné osvědčení se blíží důkaznímu standardu, který je v jiných oborech veřejného práva označován jako „přiměřená pravděpodobnost“ (blíže viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 3. 2008, č. j. 2 Azs 71/2006 – 82). K prokazatelnému osvědčení výše mzdových nároků tedy postačí, když zaměstnanec předloží alespoň ty podklady, které má ve své moci, tvrdí i další potřebné skutečnosti, pro které podklady nemá, a vysvětlí případné rozpory a nejasnosti. Přitom nelze po zaměstnanci požadovat, aby předložil podklady, které bez své viny není schopen zajistit, neboť jejich získání vyžaduje aktivitu zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, v důsledku čehož může být objektivně neschopen svým zaměstnancům poskytnout součinnost. Prokazatelné osvědčení tedy je „založeno na konzistentním tvrzení zaměstnance, jež může být doplněno doklady v té míře, v jaké to lze po zaměstnanci vzhledem ke konkrétním okolnostem spravedlivě požadovat“ (srov. výše citovaný rozsudek č. j. 2 Ads 273/2018 – 45). Má-li správní orgán pochybnosti o pravdivosti zaměstnancových tvrzení a podkladů, je na něm, aby ji ověřil a vysvětlil, v čem spatřuje případné rozpory, popřípadě zajistil důkazy, v jejichž kontextu zaměstnancova tvrzení a podklady neobstojí. Tímto rozložením rizik spojených s tvrzením rozhodných skutečností a jejich prokazováním mezi zaměstnance a správní orgán zákonodárce nastolil spravedlivou rovnováhu mezi zájmem na tom, aby zaměstnanec byl ochráněn před důsledky platební neschopnosti svého zaměstnavatele, a současně zájmem na tom, aby tato ochrana nebyla zneužívána k vylákání finančních prostředků na státu v případech, kdy k této formě ochrany zaměstnance není důvod. [14] Při rozhodování o tom, zda zaměstnanec osvědčil výši mzdových nároků i dobu, za kterou je uplatňuje, je především nutné zohlednit možnosti zaměstnance. V zásadě lze spravedlivě požadovat, aby osvědčil existenci svého pracovního poměru k zaměstnavateli a výši mzdy, kterou doposud dostával. Dále též musí tvrdit, co mu na mzdě vyplaceno nebylo. Osvědčit, že obvyklá výplata neproběhla, může pouze, pokud k tomu má možnost. V nyní projednávaném případě je zřejmé, že na žalobci nebylo možné spravedlivě požadovat, aby prokázal, že mu mzda vyplacena nebyla, popř. že nebyla vyplacena alespoň její část. Žalobce se na výzvu správního orgánu I. stupně pokusil zajistit potvrzení, že mu mzda vyplacena nebyla, když se obrátil na mzdovou účetní svého bývalého zaměstnavatele a na jeho insolvenčního správce. Tyto osoby mu potvrzení neposkytly a žalobce o této skutečnosti správní orgán I. stupně informoval. V řízení o odvolání dokonce navrhoval, že neproplacení mzdy*

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

prokáže výpisem z účtu, ale stěžovatel ve svém rozhodnutí tuto možnost zavrhl, protože mohl mzdu nebo její část dostat v hotovosti.“

27. V této souvislosti soud považuje za vhodné citovat i příslušnou pasáž z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 4. 2020, č. j. 2 Ads 273/2018 - 45, kde je akcentována omezená možnost žadatele (zaměstnance) zajistit si ve správním řízení potvrzení od zaměstnavatele o tom, že mu nevyplatil veškeré náležející mu mzdové nároky: „[j]e zřejmé, že zaměstnanec disponuje jen omezenými možnostmi jak „prokazatelně osvědčit“ výši mzdových nároků a dobu, za kterou je uplatňuje. Ještě těžší postavení má pak zaměstnanec v situaci, kdy se jeho zaměstnavatel nachází v platební neschopnosti, dlouhodobě neplní své povinnosti a účelově nespolupracuje s úřadem práce či insolvenčním správcem. V podstatě může zaměstnanec zpravidla doložit, že dříve mu byla mzda vyplácena v určité výši určitým způsobem (např. převodem určité částky na konkrétní účet či jejím vyplacením v hotovosti). I to však může být obtížné, například je-li mzda vyplácena v hotovosti a zaměstnanec si neuchovává potvrzení o její výplatě (k tomu není povinen, jakkoli jde o opatření vhodné a obezřetné). To, že v konkrétní měsíc či měsíce mu mzda či její část vyplácena nebyla, může v podstatě pouze tvrdit, případně v některých případech dokládat či osvědčovat nepřímou (např. přehledem částek poukázaných na jeho účet, z něhož plyne, že za daný měsíc mu nebyla zaměstnavatelem na účet poukázána dříve obvykle zasílaná částka). Ve specifických případech lze uvažovat i o svědectvích dalších osob, například rodinných příslušníků zaměstnance (měli-li přehled o tom, jakým způsobem a v jaké výši zaměstnanec mzdu pobíral), spolupracovníků apod. Povinnost „prokazatelného osvědčení“ nelze v žádném případě ztotožňovat s klasickou povinností prokázat uplatňovaný nárok. Důkazní standard „prokazatelného osvědčení“ se blíží tomu, jenž v jiných oborech veřejného práva bývá označován za „přiměřenou pravděpodobnost“ (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 3. 2008, č. j. 2 Azs 71/2006 - 82, a na něj navazující stálá judikatura). Zaměstnancova tvrzení tedy musí být konzistentní a zaměstnanec musí být schopen poskytnout ohledně případných nejasností uspokojivá vysvětlení. Po zaměstnanci lze požadovat, aby znal a tvrdil jen takové skutečnosti, jež se musely vzhledem k okolnostem dostat do jeho sféry a jichž si musel vzhledem ke svým poměrům povšimnout. Stejně tak po něm lze požadovat podklady (písemnosti aj.) jen takové povahy, o nichž je známo, že je má. Skutečnost, že určité podklady nemá, ačkoli obvykle je zaměstnanci v jeho postavení mívají, mu nemůže jít k tíži, poskytne-li k tomu, proč je nemá, vysvětlení, o jehož věrohodnosti není vážného důvodu pochybovat. Právě takovýmto rozložením procesních rizik (rizik spojených s tvrzením rozhodných skutečností a jejich prokazováním) mezi zaměstnance a správní orgán zákonodárce nastolil spravedlivou rovnováhu mezi zájmem na tom, aby zaměstnanec byl ochráněn před důsledky platební neschopnosti svého zaměstnavatele, a současně zájmem na tom, aby tato ochrana nebyla zneužívána k vylákání finančních prostředků na státu i v případech, kdy ve skutečnosti žádná potřeba ochrany zaměstnance není dána.“
28. Ve světle uvedeného je zcela zřejmé, že za situace, kdy na jedné straně žalobkyně řádně uvedla podstatná tvrzení k přiznání požadovaných mzdových nároků, taktéž tato tvrzení doložila doklady, jimiž za účelem přiznání mzdových nároků disponovala [pracovní smlouvu ze dne 7. 10. 2013; výplatní pásky za měsíce únor, březen a duben 2014; výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele; potvrzením o zaměstnání (zápočtový list); evidenčním listem důchodového pojištění; potvrzením zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti], a na straně druhé bylo správním orgánům prostřednictvím insolvenčního správce dobře známo, že zaměstnavatel nepředal insolvenčnímu správci žádné mzdové a personální materiály svých zaměstnanců; pak správní orgány musely vědět, že objektivně nebylo v silách žalobkyně získat od

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

zaměstnavatele písemné potvrzení o tom, že jí nebyly vyplaceny mzdové nároky. Nad to je soudní judikatura zcela jednotná i v závěrech o tom, že nelze požadovat po účastnících prokázání negativních skutečností, neboť skutečnosti, které se neměly stát, obecně vzato nemohou být dokazovány. Soud opět odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 6. 2020, č. j. 5 Ads 244/2019 – 49, kde soud konstatoval, že: „[p]okud stěžovatel požadoval po žalobci, aby prokázal, že mu mzda nebyla vyplacena, ve své podstatě očekával prokázání negativní skutečnosti. Ty však obecně vzato nemohou být dokazovány, jak správně uvedl krajský soud a jak Nejvyšší správní soud dovodil ve své ustálené judikatuře (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 7. 2006, č. j. 3 Azs 35/2006 – 104, č. 951/2006 Sb. NSS, a ze dne 30. 1. 2008, č. j. 2 Afs 24/2007 – 119, č. 1572/2008 Sb. NSS, či usnesení rozšířeného senátu ze dne 27. 5. 2010, č. j. 1 As 70/2008 – 74, č. 2099/2010 Sb. NSS). Nemusí-li být negativní skutečnosti dokazovány při běžném důkazním standardu, tím spíše nemusí být dokazovány v nyní řešeném případě, kdy postačí prokazatelné osvědčení. Negativní skutečnost lze prokázat pouze prostřednictvím jiné (pozitivní) skutečnosti, která se s tvrzenou negativní skutečností vylučuje. Neproplacení mzdy však zaměstnanec prostřednictvím pozitivních skutečností může jen stěží prokázat – zvláště, když stěžovatel ve svém rozhodnutí výslovně uvedl, že ani výpis z účtu nemá za dostatečně průkazný. Je evidentní, že žalobce neměl možnost doložit, že mu nebyla mzda proplacena, když mu zaměstnavatel ani jeho insolvenční správce neposkytl potřebnou součinnost.“

29. Nejvyšší správní soud se v rozsudku ze dne 25. 6. 2020, č. j. 5 Ads 244/2019 – 49, pregnantně vyložil účel ustanovení § 7 odst. 1 ve vztahu k § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců, jímž je: „je sejmout ze zaměstnanců důkazní břemeno. Pokud zaměstnavatel povinnost nesplní, nesou zaměstnanci důkazní břemeno se sníženým standardem, jak bylo vyloženo výše. Nebylo naopak úmyslem zákonodárce činit rozdíly mezi výšemi přiznávaných mzdových nároků zaměstnanců pouze na základě aktivity jejich zaměstnavatelů – taková úvaha nemá racionální základ a opomíjí rozdíl mezi povinnostmi prokázat a prokazatelně osvědčit. Ani při tomto výkladu se § 9 odst. 4 zákona o ochraně zaměstnanců nestává obsoletním, neboť se uplatní v případech, kdy zaměstnanec nedodá žádné přesvědčivé doklady o výši mzdy, kterou měl obdržet, kdy jsou jeho tvrzení v rozporu s dodanými podklady, a nelze jim tak bez dalšího uvěřit, nebo když správní orgán z vlastní iniciativy zajistí, popř. mu jsou z jeho úřední činnosti známy, okolnosti nasvědčující tomu, že jsou žalobcová tvrzení o výši mzdového nároku nepravdivá. Nepravdivost žalobcových tvrzení však nelze a priori předpokládat.“ S ohledem na shora uvedené tak soud konstatuje, že žalobkyně v řízení veškeré možné dokumenty k prokázání mzdových nároků, které zaměstnanci běžně mají, správním orgánům předložila. Zároveň jim logicky vysvětlila, proč dokumenty, které po ní správní orgány požadovaly (písemné uznání dluhu zaměstnavatele či podpisy odpovědného zaměstnance zaměstnavatele s poznámkou na výplatních páskách o neproplacení mzdy) nemá, a tvrdila výši svých mzdových nároků. Z žalobkyní dodaných podkladů vyplývá, v jaké výši měla obdržet mzdu za rozhodné období, po jakou dobu byla zaměstnaná u zaměstnavatele, z jakého důvodu byl její pracovní poměr ukončen atp. Veškeré podklady korespondují s údaji, které uvedla na formuláři žádosti o uspokojení mzdových nároků. Taktéž tvrdila, že jí žádná mzda vyplacena nebyla. Jak bylo vyloženo výše, jedná se o tvrzení negativní skutečností, a proto jej nemusela prokazovat, když z okolností případu nevyplývají žádné důvody k pochybnostem o pravdivosti jejího tvrzení. Pro účely prokazatelného osvědčení uvedený postup žalobkyně postačuje. Žalovaný tedy měl mzdové nároky buď přiznat v uplatňované výši, anebo řádně odůvodnit, proč považuje tvrzení žalobkyně za nevěrohodná, popřípadě měl provést dokazování, aby získal podklady, v jejichž kontextu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.

by tvrzení žalobkyně neobstála. Postup žalovaného, který za výše popsané situace dospěl k názoru o neunesení důkazního břemene žalobkyně, když neprokázala tvrzení o nevyplacení mzdových nároků je založen na nesprávném právním posouzení otázky rozložení procesních rizik, neboť po žalobkyni nebylo možné spravedlivě požadovat, aby prokázala negativní skutečnost ani, aby zajistila podklady, které nebyly v její moci (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 8. 2020, č. j. 1 Ads 114/2019 – 41). Navíc žalobkyně svou povinnost „prokazatelného osvědčení“ mzdových nároků patrně splnila či byla připravena splnit dle pokynů žalovaného. Byla totiž připravena poskytnout výpisy ze svého bankovního účtu, na nějž jí měla být vyplácena mzda, předložila pracovní smlouvu, jež osvědčovala existenci pracovněprávního vztahu i sjednanou mzdu. Soud opakuje, že žalobkyně výslovně a jednoznačně tvrdila, že mzdové nároky za rozhodné období jí nebyly žádným způsobem, ani v hotovosti, vyplaceny. Její tvrzení byla konzistentní a podklady, které správním orgánům předložila, se soudu nejeví jako *prima facie* lživé, podvodné, zavádějící či jinak irelevantní. Naopak vzhledem ke zjištění, že vícero zaměstnanců zaměstnavatele po něm uplatňuje vyplacení mzdových nároků za rozhodné období *a priori* svědčí ve prospěch tvrzení žalobkyně, že zaměstnavatel poté, co s žalobkyní (a zřejmě i s ostatními zaměstnanci) rozvázel pracovní poměr, na své závazky k bývalým zaměstnancům zcela rezignoval, o čemž ostatně vypovídá i jeho pasivita a nepředání potřebných podkladů insolvenčnímu správci. Tak „za situace, kdy žalobcova tvrzení byla konzistentní a podklady, které stěžovateli předložil, nebyly co do věrohodnosti konkrétně zpochybněny, však bylo na stěžovateli, aby tato tvrzení a tyto podklady vyvrátil.“, jak uvedeno v rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 4. 2020, č. j. 2 Ads 273/2018 – 45.

30. Soud opakuje a vysoce pozitivně hodnotí, že v dané věci žalobkyně přestože zastávala od počátku řízení odlišný právní názor o nemožnosti po ní požadovat prokázání negativní skutečnosti, byla v dané věci po celou dobu aktivní a snažila se tvrzení o neproplacení mzdových nároků prokázat a splnit tím požadavky správních orgánů, když kromě dotazů na insolvenčního správce navrhovala i doplnění dokazování provedením účastnické výpovědi a výpisy z bankovního účtu, ovšem žalovaný na její důkazní návrhy v žalobou napadeném rozhodnutí v rozporu se zákonem nikterak nereagoval. Soud nesdílí názor žalovaného ve vyjádření k žalobě, že se jednalo o bagatelní pochybení, naopak s ohledem na skutečnost, že navrženými důkazy žalobkyně měla v úmyslu prokázat pro žalovaného podstatné tvrzení, jehož neprokázání nakonec vedlo žalovaného k nepřiznání mzdového nároku v požadované výši, jednalo se o důkazy pro řízení a rozhodnutí ve věci zásadní, tudíž bylo na místě jejich řádné vypořádání. Toto pochybení posoudil soud za natolik intenzivní, že rovněž odůvodňuje zrušení žalobou napadeného rozhodnutí, protože v jeho důsledku mohlo být do právní sféry žalobkyně negativním způsobem definitivně zasaženo. Soud považuje za vhodné uvést, že odůvodnění obou správních rozhodnutí je více než stručné a jak uvedeno shora žalovaný tím, že v něm nevypořádal, v odvolání obsažené návrhy žalobkyně k doplnění dokazování, zatížil své rozhodnutí i vadou nepřezkoumatelnosti. Je sice pravdou, že se žalovaný předmětnými důkazními návrhy zabýval ve vyjádření k žalobě a taktéž ve vyjádření mnohem podrobněji věc odůvodnil, nicméně soud upozorňuje, že nedostatky v odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí nelze dodatečně nahrazovat ve vyjádřeních k žalobě. Jinak řečeno, nedostatky odůvodnění rozhodnutí nelze zhojit ve vyjádření k žalobě či ke kasací stížnosti (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 10. 2004, č. j. 3 As 51/2003-58).

31. Soud dále pro úplnost uvádí, že co se týče nároku žalobkyně na odstupné; tento nárok nebyl správními orgány žádným relevantním způsobem v napadených rozhodnutích zpochybněn. Taktéž žalobní námitky se nikterak nedotkly otázky odstupného žalobkyně, proto se soud nebude k této otázce vyjadřovat. Taktéž se soud není oprávněn v tomto rozhodnutí zabývat poukazy žalovaného na rozpornost ve vyčíslení mzdových nároků žalobkyní, jež byly navíc předešly až ve vyjádření k žalobě.

IV.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

32. Soud ve stručnosti shrnuje, že shledal žalobou uplatněné námitky důvodnými, neboť správní orgány vedeny nesprávným právním názorem neoprávněně zatížily žalobkyni důkazním břemenem k prokázání negativní skutečnosti, týkající se jejího tvrzení o nevyplacení mzdových nároků ze strany zaměstnavatele, a jelikož jej neunesla, vydaly v dané věci rozhodnutí v rozporu se zákonem a ustálenou soudní judikaturou; taktéž soud v odstavci 30. rozsudku shledal žalobou napadené rozhodnutí nepřezkoumatelným pro nedostatek důvodů, proto soud podle § 78 odst. 1 a § 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s. zrušil žalobou napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). Právním názorem, který soud vyslovil ve zrušujícím rozsudku, je v dalším řízení správní orgán vázán (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).
33. Výrok o nákladech řízení pod bodem II. rozhodnutí je odůvodněn § 60 odst. věta první s. ř. s. Žalobkyně měla ve věci úspěch, soud jí proto přiznal náhradu nákladů řízení, které jsou tvořeny zaplaceným soudním poplatkem ve výši 3 000 Kč a náklady právního zastoupení za tři úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, podání žaloby, replika ze dne 13. 3. 2019), přičemž sazba odměny za jeden úkon právní služby činí dle advokátního tarifu – vyhlášky č. 177/1996 Sb. částku 3 100 Kč (§ 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d) cit. vyhlášky v rozhodném znění), tj. 3 x 3 100 Kč, tři paušální částky ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 3 cit. vyhlášky v rozhodném znění), tj. 3 x 300 Kč, a DPH. Celková výše nákladů, které žalobci v tomto řízení vznikly, činí 15 342 Kč. Soud proto uložil žalovanému povinnost zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení v této výši ve stanovené lhůtě k rukám jejího právního zástupce.

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 nejbližší 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.

Praha 18. října 2021

Mgr. Gabriela Bašná v.r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje S. K.