



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Pavla Molka a soudců JUDr. Radana Malíka a JUDr. Barbary Pořízkové v právní věci žalobkyně: **SKS Business Unit s.r.o.**, se sídlem Smetanovo nábřeží 331, Hranice, zast. Mgr. Ondřejem Vaňkem, advokátem se sídlem Riegrova 379/18, Olomouc, proti žalovanému: **Úřad práce České republiky, Krajská pobočka v Ostravě**, se sídlem Zahradní 368/12, Ostrava, o nezákonném zásahu žalovaného, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 12. 8. 2021, č. j. 25 A 254/2020 - 28,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti v celkové výši **4 114 Kč** k rukám zástupce žalobkyně Mgr. Ondřeje Vaňka, advokáta se sídlem Riegrova 379/18, Olomouc, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Žalobkyně dne 18. 11. 2020 požádala žalovaného o zveřejnění patnácti volných pracovních míst s místem výkonu práce Hanwha Advanced Materials Europe, s. r. o., se sídlem Příborská 280, Frýdek-Místek (dále jen „uživatel“), s dobou zaměstnání od 5. 1. 2021 do 4. 4. 2021 na pracovní pozici CZ ISCO 82199. Žalovaný volná pracovní místa nezveřejnil a namísto toho žalobkyni vyzval k doplnění aktuální rámcové smlouvy s uživatelem, dohody o dočasném přidělení zaměstnanců a jejich jmenného seznamu. Žalobkyně mu tyto podklady zaslala kromě dohody o dočasném přidělení, jelikož ta v té

době ještě neexistovala. Poté, co zaslala i kolektivní smlouvu sjednanou u uživatele, žalovaný volná pracovní místa zveřejnil.

[2] Proti nezákonnému zásahu žalovaného spočívajícímu v nezveřejnění volných pracovních míst však mezitím podala žalobkyně žalobu ke Krajskému soudu v Ostravě (dále jen „krajský soud“). Žalovaný v průběhu řízení o žalobě daná volná pracovní místa zveřejnil. Krajský soud poté určil, že zásah žalovaného byl nezákonný. Dospěl k závěru, že hlášenka žalobkyně podaná dne 18. 11. 2020 obsahovala všechny údaje požadované dle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), jelikož obsahovala identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa (tj. určení druhu práce a místa výkonu práce), předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách, informace o tom, zdali se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou, a o jeho předpokládané délce.

[3] Žalovaný netvrdil a z obsahu hlášenky nevyplývalo, že by nabídka volných pracovních míst byla diskriminačního charakteru, rozporná s právními předpisy nebo dobrými mravy či že by žalobkyni byla uložena pokuta dle § 38 zákona o zaměstnanosti. Skutečnost, že vyslovila souhlas s nabízením volného pracovního místa cizincům a že zákon o zaměstnanosti ukládá v případě jejich zaměstnávání určité povinnosti, nemá vliv na posouzení samotného obsahu hlášeného pracovního místa. Souladnost nabídky zaměstnání s právními předpisy je třeba posuzovat dle obsahu hlášenky. Bez zákonného zmocnění nelze nutit zaměstnavatele, aby splnění všech svých právních povinností prokazoval při podání hlášenky. Dle § 2 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), uplatňuje správní orgán svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena. Při postupu vyvolaném oznámením volného pracovního místa nelze vnášet do daného postupu podmínky, které vyplývají z jiných postupů a řízení. Jelikož hlášenka žalobkyně obsahovala všechny zákonem stanovené náležitosti a nenastala žádná zákonem předvídaná skutečnost, která by odůvodňovala nezveřejnění hlášených volných pracovních míst, byl zásah žalovaného spočívající v nezveřejnění těchto pracovních míst nezákonný.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření ke kasační stížnosti

[4] Žalovaný (dále jen „stěžovatel“) napadl rozsudek krajského soudu kasační stížností, jejíž důvody lze podřadit pod § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“).

[5] Evidence volných pracovních míst je jednou ze stěžejních činností stěžovatele spočívající v zajišťování jeho základních činností v oblasti zprostředkování zaměstnání a aktivní politiky zaměstnanosti. V souladu se směrnicí generální ředitelky stěžovatele č. 9/2019 čl. II bodu č. 13 a 14 krajské pobočky vyžadují k volnému pracovnímu místu hlášenému agenturou práce, která zaměstnává cizince za účelem dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele, též smlouvu s uživatelem, která má především obsahovat druh práce, kterou bude dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, včetně požadavků na odbornou, popřípadě zdravotní způsobilost nutnou pro tento druh práce. Mimo jiné obsahuje též informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách

pokračování

zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec. Pro nabízení a zveřejňování volných pracovních míst agenturami práce je též povinen přihlížet k nařízení vlády č. 374/2017 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 64/2009 Sb., o stanovení druhů prací, které agentura práce nemůže formou dočasného přidělení k výkonu práce u uživatele zprostředkovávat, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „nařízení vlády č. 374/2017 Sb.“).

[6] Co se týče žalobkyní hlášených volných pracovních míst označených též jako místa vhodná pro cizince, je doložení smluvního podkladu s uživatelem podstatné pro zjištění místa výkonu práce, poněvadž v hlášení volného pracovního místa je uvedeno jako místo výkonu práce sídlo uživatele, které se však s místem výkonu práce nemusí shodovat. Místo výkonu práce je jednou z povinných náležitostí případných následně vydaných povolení k zaměstnání a jedná se též o údaj, který musí obsahovat dohoda o dočasném přidělení zaměstnance uzavřená s uživatelem dle § 66 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 308 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Stěžovatel výše uvedené požaduje ve veřejném zájmu proto, aby měl najisto postaveno, že volná pracovní místa, která eviduje a zveřejňuje, nejsou v rozporu s pracovněprávními předpisy, případně nejsou diskriminační (například zjišťuje, zdali výše mzdy odpovídá mzdě zaručené, zdali agentura práce nezprostředkovává druh práce, který je dle § 64 zákona o zaměstnanosti ze zprostředkování vyloučen, atd.). Dalším důvodem je skutečnost, že volná pracovní místa jsou podrobena ověření obsaditelnosti a jsou poté doporučována uchazečům o zaměstnání, u nichž nepřijetí doporučeného zaměstnání může mít dopady do práv a povinností.

[7] Pokud by mělo být zadávání volných pracovních míst pouhou automatizovanou činností, postrádal by § 38 zákona o zaměstnanosti smysl a stěžovatel by musel zadat do evidence jakýkoliv požadavek zaměstnavatele, ačkoliv by byl v rozporu s pracovněprávními předpisy. Dle § 3 správního řádu má povinnost postupovat tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Postupoval proto v souladu se zákonem, když po žalobkyni požadoval, aby osvědčila skutečnosti uvedené v hlášení. Pokud byla v dané hlášení uvedená hrubá měsíční mzda v rozmezí od 16 400 Kč do 22 000 Kč, stěžovatel nemůže jiným způsobem zjistit, zdali nemají zaměstnanci uživatele lepší či horší mzdové podmínky než zaměstnanci žalobkyně, kteří budou vykonávat totožnou práci na pracovišti uživatele. Z tohoto důvodu ji vyzval mimo jiné k doložení aktuální rámcové či obdobné smlouvy s uživatelem, jelikož jí dříve doložená rámcová smlouva ze dne 17. 9. 2018 již pozbyla platnosti. Dle § 308 odst. 1 písm. f) zákoníku práce musí dohoda agentury práce s uživatelem obsahovat informace o pracovních a mzdových nebo platových podmínkách zaměstnance uživatele, který vykonává nebo by vykonával stejnou práci jako dočasně přidělený zaměstnanec s přihlédnutím ke kvalifikaci a délce odborné praxe. Žalobkyně doložila kolektivní smlouvu s přílohou č. 1 Mzdy zaměstnanců. Na základě tohoto dokumentu již mohl posoudit, zda mzdové rozpětí od 16 400 Kč do 22 000 Kč u jejích zaměstnanců bude odpovídat mzdovým podmínkám zaměstnanců uživatele. Jakmile mu tyto dokumenty zaslala, okamžitě volná pracovní místa zveřejnil.

[8] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti navrhla její zamítnutí. Stěžovatel nesprávně uvádí, že by měl dle závěru krajského soudu povinnost zveřejnit volné pracovní místo, i kdyby byl požadavek oznamovatele volného pracovního místa v rozporu s pracovněprávními předpisy. Takovou možnost § 38 zákona o zaměstnanosti výslovně

vyklučuje. Při argumentaci § 3 správního řádu stěžovatel opomněl ústavněprávní pravidla, která omezují jeho činnost. Při výkonu své pravomoci nesmí překročit limity stanovené právními předpisy, konkrétně § 37 a § 38 zákona o zaměstnanosti. Z nich vyplývají zvláštní pravidla týkající se „dokazování“ pro zveřejnění volného pracovního místa, jelikož přesně vymezují, co musí zaměstnavatel doložit. V části V. kasační stížnosti stěžovatel zaměňuje svou pozici s pozicí Státního úřadu inspekce práce, který vykonává kontrolu a případné trestání zaměstnavatelů. Stěžovatel si tak přisvojuje pravomoc, která mu nepřísluší.

[9] Stěžovatel v replice uvedl, že v kasační stížnosti netvrdil, že by postupem požadovaným v napadeném rozsudku měl povinnost zveřejnit volné pracovní místo, i kdyby byl požadavek jeho oznamovatele v rozporu s pracovněprávními předpisy. K dané situaci by mohlo dojít bez osvědčení, zda jsou pracovní a mzdové podmínky vůči zaměstnancům agentury práce diskriminační. Stěžovatel by tak nemohl dostát své povinnosti nenabízet a nezveřejňovat volná pracovní místa v rozporu s pracovněprávními předpisy. Stěžovatel proto musí mít jistotu, zda daná nabídka práce netrpí vadami a není diskriminační. Nesouhlasí s tím, že si přisvojuje pravomoc, která mu nepřísluší. Dle § 2 odst. 3 zákona o zaměstnanosti vykonává společně s Ministerstvem práce a sociálních věcí státní správu v oblasti státní politiky zaměstnanosti. Dle § 2 odst. 1 písm. j) tohoto zákona zahrnuje státní politika zaměstnanosti opatření na podporu a dosažení rovného zacházení, pokud jde o přístup k zaměstnání. Žádné pravomoci si tedy nepřisvojuje. Posuzování, zda hlášenky o volných pracovních místech splňují zákonem požadovaná kritéria, spadá do jeho kompetence a nikoli Státního úřadu inspekce práce.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

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

[11] Kasační stížnost není důvodná.

[12] Dle § 35 věty první zákona o zaměstnanosti může zaměstnavatel *oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku* (§ 37).

[13] Zaměstnavatel, jenž zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty je dle § 86 zákona o zaměstnanosti povinen oznámit takové volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37).

[14] Dle § 37 zákona o zaměstnanosti vede krajská pobočka Úřadu práce *evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání*

pokračování

na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

[15] Dle § 38 věty druhé zákona o zaměstnanosti *Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Dle věty třetí daného ustanovení krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.*

[16] V projednávaném případě je sporné, zdali stěžovatel mohl po žalobkyni poté, co podala tzv. „hlášenku“ nabídky volných pracovních míst dle § 35 zákona o zaměstnanosti, požadovat doložení dalších podkladů ohledně nabízených pracovních míst. Zákon o zaměstnanosti v § 37 o informacích uváděných v evidenci volných pracovních míst výslovně určuje, že základní charakteristikou pracovního místa jsou druh práce a místo výkonu práce. Označení těchto údajů za základní reflektuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 odst. 1 zákoníku práce, kterými jsou druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu. I další údaje uvedené v první větě § 37 zákona o zaměstnanosti lze charakterizovat jako základní. Za základní lze z povahy věci nepochybně považovat informaci o tom, kdo je zaměstnavatelem a jaké jsou podmínky pro zastávání pracovního místa. Mezi tyto údaje spadá i informace o vyhrazenosti či vhodnosti pracovního místa pro osoby se zdravotním postižením. Konečně i informace o pracovních a mzdových podmínkách jsou charakterizovány v § 37 větě první zákona o zaměstnanosti jako základní (srov. rozsudek NSS ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021 - 38).

[17] Ze správního spisu plyne, že hlášenka žalobkyně doručena stěžovateli dne 18. 11. 2020, ve které požadovala zveřejnění patnácti volných pracovních míst, výše uvedené základní informace obsahovala. Bylo v ní uvedeno, kdo je zaměstnavatelem (žalobkyně), jaký je druh práce (operátor výroby, pracovní pozice CZ-ISCO 82199), kde bude místo výkonu práce (sídlo uživatele), jaké jsou požadavky pro zastávání pracovního místa (bez vzdělání, vhodné pro zdravé osoby). Též obsahovala informace o pracovních a mzdových podmínkách (jedná se o plný pracovní úvazek v délce 37,5 hodin týdně s hrubou měsíční mzdou od 16 400 Kč do 22 000 Kč). Hlášenka žalobkyně tak dostala požadavkům uvedeným v § 37 zákona o zaměstnanosti. Stěžovatel ji přesto vyzval k předložení aktuální rámcové smlouvy s uživatelem, dohody o dočasném přidělení zaměstnanců a jejich jmenného seznamu. Dle stěžovatele nemohl pouze z hlášenky zjistit, zdali byla nabídka práce v souladu se zákonem, jelikož z uváděného rozmezí mzdy nemohl posoudit, zdali nebudou mít zaměstnanci uživatele horší nebo lepší mzdové podmínky než přidělení zaměstnanci žalobkyně. Bez doplnění těchto podkladů odmítl její hlášenku zveřejnit. Žalobkyně mu následně zaslala požadované podklady, kromě dohody o dočasném přidělení, která v té době ještě neexistovala. Po podání žaloby, když mu navíc zaslala i kolektivní smlouvu uživatele, stěžovatel volná pracovní místa zveřejnil.

[18] Stěžovatel namítá, že postupoval v souladu se směrnicí generální ředitelky Úřadu práce č. 9/2019. Daná směrnice nicméně není všeobecně závazným pramenem práva, nýbrž interním předpisem správního orgánu, který slouží pouze jako návod pro sjednocení jeho rozhodovací praxe. Nelze z ní proto vyvozovat povinnosti pro určité subjekty nad rámec obecně závazných právních předpisů. Nařízení vlády č. 374/2017 Sb. upravuje druhy prací, které agentury práce nemohou uživateli zprostředkovat formou dočasného přidělení k výkonu práce, přičemž výjimku z tohoto zákazu tvoří i druh práce s klasifikací zaměstnání 821 (montážní dělníci výrobků a zařízení), do které spadá i druh práce, který zprostředkovává žalobkyně. Ani z tohoto nařízení tak nevyplývá povinnost žalobkyně doložit stěžovateli další podklady ke zveřejnění jí požadovaných pracovních míst.

[19] Stěžovatel namítá, že neměl jinou možnost, jak dostát požadavku uvedenému v § 38 zákona o zaměstnanosti spočívajícímu v tom, že nenabízí či nezveřejňuje nabídky práce, které jsou diskriminačního charakteru nebo které jsou v rozporu s pracovněprávními nebo jinými předpisy. Nejvyšší správní soud ve své ustálené judikatuře již dříve konstatoval, že jedním z nejdůležitějších cílů zákona o zaměstnanosti je eliminace nerovného zacházení ve vztahu k uchazečům o zaměstnání (srov. rozsudek NSS ze dne 2. 7. 2014, č. j. 6 Ads 68/2013 - 28). Na naplnění tohoto cíle se musí stěžovatel jako správní orgán vykonávající státní správu v oblasti zaměstnanosti bezpochyby podílet. Není však možné, aby v rámci naplňování tohoto cíle požadoval splnění podmínek, které nejsou upraveny v zákoně. Též není možné, aby nad rámec obecně závazných právních předpisů vytvářel vlastním interním předpisem (zde směrnicí generální ředitelky Úřadu práce č. 9/2019) specifickou kategorii subjektů (zde agentury práce), na něž bude klást další požadavky nad rámec obecně závazných právních předpisů.

[20] Stěžovatel v projednávané věci neuvedl konkrétní skutečnosti, díky kterým nabyl podezření, že se v případě žalobkyně nabízených volných pracovních míst jedná o nabídku práce, kterou by bylo možné považovat za diskriminační či odporující právním předpisům. Žádná taková skutečnost ani nevyplývala ze správního spisu. Jediný důvod, proč od žalobkyně požadoval dodání dalších podkladů, byla skutečnost, že se jedná o agenturu práce. Pokud své podezření založil na skutečnosti, že žalobkyně je agenturou práce, pak je nutné uvést, že pouze na základě skutečnosti, že žadatel o zveřejnění volných pracovních míst je jedním typem zaměstnavatele, není možné založit podezření, že se v případě jím nabízených volných pracovních míst jedná o pracovní místa diskriminačního charakteru či o pracovní nabídku, která je v rozporu s právními předpisy. Docházelo by tak totiž ke znevýhodnění agentur práce oproti jiným zaměstnavatelům, jejichž nabídky volných pracovních míst by stěžovatel zveřejnil bez dalšího. Ze zákona o zaměstnanosti nevyplývá, že by byl oprávněn po agenturách práce požadovat před zveřejněním jimi nabízených pracovních míst splnění přísnějších podmínek než u ostatních zaměstnavatelů. Jak bylo uvedeno výše, toto oprávnění není možné vyvozovat z interního předpisu daného správního orgánu. Bez opory v zákoně stěžovatel není oprávněn klást na některé typy subjektů vyšší požadavky než na ostatní.

[21] K tomu, aby stěžovatel nabyl podezření ohledně možného diskriminačního charakteru nabízených volných pracovních míst, je nutné, aby měl nějakou konkrétní indicii ohledně porušení zákonem stanovených povinností. Taková indicie může například spočívat v tom, že mzdové podmínky uvedené v hlášení neodpovídají podmínkám, které bývají pro dané pracovní místo obvyklé. Stěžovatel však neuvedl, že by nabídka

pokračování

pracovních míst žalobkyně obsahovala odlišné mzdové podmínky, než je u obdobných volných pracovních míst běžné, či že by na její hlášení shledal jinou indicii na porušení ustanovení zákona o zaměstnanosti. Námitka, že byl v daném případě od žalobkyně před zveřejněním jí nabízených volných pracovních míst povinen vyžádat další podklady, tak není důvodná.

IV. Závěr a náklady řízení

[22] Nejvyšší správní soud pro výše uvedené kasační stížnost zamítl podle § 110 odst. 1 s. ř. s.

[23] Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o § 60 odst. 1, větu první, ve spojení s § 120 s. ř. s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Stěžovatel ve věci neměl úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení.

[24] Žalobkyně měla ve věci plný úspěch, má tedy vůči neúspěšnému stěžovateli právo na náhradu nákladů, které v tomto řízení důvodně vynaložila. Tyto náklady se sestávají z odměny zástupce žalobkyně Mgr. Ondřeje Vaňka, advokáta se sídlem Riegrova 379/18, Olomouc, který v řízení učinil jeden právní úkon, a to vyjádření ke kasační stížnosti [§ 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů]. Odměna za jeden úkon právní služby činí podle § 7 bodu 5, aplikovaného na základě § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu, 3 100 Kč. Dále mu náleží 300 Kč paušální náhrady hotových výdajů podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu. Jelikož zástupce žalobkyně doložil, že je plátcem DPH (č. 1. 27 spisu NSS), je tato odměna a náhrada hotových výdajů navýšena o částku odpovídající DPH v sazbě 21 %. Celková výše odměny tedy činí 4 114 Kč. K zaplacení náhrady nákladů řízení byla stěžovateli stanovena přiměřená lhůta v délce 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 6. ledna 2022

JUDr. Pavel Molek
předseda senátu