



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Foltase a soudců Mgr. Lenky Krupičkové a Mgr. Davida Hipšra v právní věci žalobce: **A. M.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě - pobočka v Olomouci ze dne 11. 5. 2021, č. j. 65 Ad 9/2020 - 26,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I.

[1] Žalovaný rozhodnutím ze dne 26. 5. 2020, č. j. MPSV-2020/98049-422/1, zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí ze dne 30. 3. 2020, č. j. 86745/20/ZL, kterým Úřad práce České republiky - Krajská pobočka ve Zlíně (dále též „úřad práce“) podle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon o ochraně zaměstnanců“), zamítl žádost žalobce o uspokojení mzdových nároků nevyplacených zaměstnavatelem eNZi.cz s. r. o. (dále též „žádost“). Žalobce konkrétně žádal o uspokojení mzdových nároků v podobě odstupného ve výši 83 555 Kč, které bylo splatné dne 31. 8. 2019. Úřad práce konstatoval, že žalobce žádal o uspokojení mzdových nároků za měsíc srpen 2019. Za srpen 2019 mu však mzdové nároky nevznikly, neboť pracovní poměr trval do 7. 6. 2019 a odstupné bylo vyúčtováno v červnu 2019.

II.

[2] Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci (dále též „krajský soud“) rozhodnutí žalovaného na základě žaloby žalobce zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Uvedl, že mezi stranami není sporu o tom, že uplatňovaný mzdový nárok vznikl v červnu 2019, tj. v měsíci spadajícím do rozhodného období. Předmětem sporu je pouze otázka, zda žalobce tento mzdový nárok řádně uplatnil, pokud v oddíle D formulářové žádosti, uvedl v kolonce „Období (měsíc a rok)“ údaj „08/2019“. Krajský soud přisvědčil žalovanému, že v řízení o žádosti o uspokojování mzdových nároků je správní orgán vázán žádostí účastníka. I v tomto řízení však platí § 37 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále též „správní řád“), podle něhož správní orgán posuzuje podání dle jeho skutečného obsahu. Z obsahu žádosti žalobce, jím doložených podkladů a jeho vyjádření k podkladům rozhodnutí přitom jednoznačně vyplývá, že žalobce uplatnil jeden jediný mzdový nárok, a to odstupné ve výši 83 555 Kč vyplývající z dohody ze dne 7. 6. 2019, kterýžto sám za den vzniku práva na uvedené odstupné označil. Měsíc srpen 2019, který je uveden ve formulářové žádosti, žalobce vždy zjevně považoval toliko za den splatnosti tohoto jediného, jednoznačně individualizovaného mzdového nároku, který nemohl být zaměněn s žádným jiným nárokem. Podle krajského soudu postupoval úřad práce zcela formalisticky, pokud za této situace učinil závěr, že žalobce uplatnil svůj mzdový nárok za měsíc, v němž mu nevznikl (srpen 2019). Krajský soud poukázal i na to, že sám úřad práce žalobce v průběhu správního řízení velmi výrazně upozorňoval na to, že podmínkou úspěšného uplatnění nároku je jeho splatnost. Nelze se proto divit, že žalobce trval na významu tohoto údaje. Již v řízení před úřadem práce však žalobce objasnil, proč do tiskopisu uvedl právě měsíc srpen 2019. Rovněž poukázal žalobce na nejasnost vysvětlivek k příslušným kolonkám formulářové žádosti shledal soud případným. Naopak podle něj úřad práce neposkytl žalobci adekvátní poučení. Bylo namíste poskytnout mu stručné a jasné vysvětlení a vyzvat jej k úpravě tiskopisu. Na závěr krajský soud nad rámec rozhodných důvodů zmínil, že nosným důvodem rozhodnutí úřadu práce nebylo zúčtování odstupného za červen 2019 a že předmětná výplatní páska byla do spisu zařazena až po vydání prvostupňového rozhodnutí.

III.

[3] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále též „s. ř. s.“). Setrval na svém názoru, že žalobce požádal o mzdové nároky za měsíc srpen 2019 a až následně, po vydání prvostupňového rozhodnutí, se snažil dovodit, že se jednalo o uplatnění mzdových nároků za měsíc červen. Podle jeho názoru je vysvětlivka č. 8 vztahující se k části D formuláře („zaměstnanec může uplatnit splatné mzdové nároky [...], které mu vznikly v rozhodném období, tj. měsíc [...]“) zcela jasná. S příslušnou námitkou žalobce se v napadeném rozhodnutí vypořádal tím, že kladl důraz na slovo *vznikly*. Dále namítl, že žádost žalobce nebyla nedokonalým podáním, u kterého by bylo nutné odstranit vady. Naopak, z ní vyplývalo, že žalobce požádal o mzdové nároky za srpen. Neobstojí tak názor krajského soudu, že úřad práce měl pomoci žalobci odstranit vady žádosti. Žalobce byl navíc poučením ze dne 11. 3. 2020 upozorněn, že požaduje uspokojení mzdových nároků za srpen 2019, ačkoliv mu v tomto měsíci nárok nevznikl. Na toto poučení chybně reagoval podáním, ve kterém sice uvedl, že nárok na odstupné mu vznikl 7. 6. 2019, zároveň ovšem požadoval, aby bylo rozhodnuto o přiznání mzdového nároku za srpen

pokračování

2019. Stěžovatel ovšem nemohl sám svévolně namísto žalobce změnit měsíc, ve kterém mu měly být uplatňované mzdové nároky vzniknout. Nemohl za žalobce ani domýšlet obsah jeho žádosti. Argumentaci týkající se toho, že podle vysvětlivek ve formuláři se měsícem rozumí měsíc splatnosti, nikoliv měsíc vzniku nároků, žalobce uplatnil až v odvolání. Nelze tak souhlasit s krajským soudem, že žalobce vždy považoval srpen 2019 toliko za den splatnosti. Na tuto argumentaci se navíc dle stěžovatele vztahuje zásada koncentrace řízení podle § 82 odst. 4 správního řádu. Stěžovatel uzavřel, že postup úřadu práce nelze hodnotit jako formalistický. Žalobci se dostalo přiměřeného poučení, avšak navzdory tomu trval na přiznání nároků za srpen 2019. Stěžovatel rovněž upozornil na to, že výplatní páska byla úřadu práce předložena již dne 22. 8. 2019, došlo toliko k pochybení při jejím zaevidování do spisového přehledu. Stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

IV.

[4] Žalobce se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

V.

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

[6] Kasační stížnost není důvodná.

[7] Předmětem sporu je otázka, zda správní orgány správně uchopily žádost žalobce o uspokojení mzdových nároků.

[8] Podle § 1a zákona o ochraně zaměstnanců *zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.*

[9] Podle § 3 písm. a) zákona o ochraně zaměstnanců se zaměstnancem rozumí *fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr, dohodu o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v rozhodném období, mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem; rozhodným obdobím je kalendářní měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo ve kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 kalendářní měsíce následující po tomto měsíci.*

[10] Podle § 5 odst. 1 zákona o ochraně zaměstnanců *mzdové nároky může zaměstnanec uplatnit nejvýše v rozsahu odpovídajícím splatným mzdovým nárokům za 3 kalendářní měsíce rozhodného období.*

[11] Z právní úpravy vyplývá, že zaměstnanec nemá právo na uspokojení jakýchkoliv mzdových nároků, které mu nebyly vyplaceny jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti. Toto právo je omezeno na 1) mzdové nároky nejvýše za tři kalendářní

měsíce, které 2) vznikly v rozhodném období sedmi měsíců a 3) jsou splatné. Odpovídající mzdové nároky zaměstnanec uplatní písemnou žádostí (§ 6 zákona o ochraně zaměstnanců), v níž je mimo jiné povinen uvést *kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky*. Žadatelé mohou přitom pro uplatnění nároků využít standardizovaný formulář úřadu práce, který není ze zákona povinný. Ze struktury standardizovaného formuláře žádosti vyplývá, že k identifikaci mzdových nároků, které žadatel uplatňuje, slouží oddíl D. Tento oddíl obsahuje čtyři kolonky: „*Období (měsíc a rok)*“, „*Výše mzdových nároků (Kč)*“, „*Náhrada mzdy za pracovní neschopnost*“ a „*Poznámka*“.

[12] Ze správního spisu plyne, že žalobce podal dne 20. 2. 2020 u úřadu práce žádost o uspokojení mzdových nároků na standardizovaném formuláři. V oddílu D. v kolonce „*Období (měsíc a rok)*“ uvedl „08/2019“. Současně v kolonce „*Výše mzdových nároků (Kč)*“ uvedl „83 555“ a v poznámce doplnil: „*odstupné, které mělo být vyplaceno ve splátkách a splatné bylo dne 31. 8. 2019*“. Žalobce dále ve formuláři uvedl dobu trvání pracovního poměru od 1. 3. 2010 do 7. 6. 2019. Dne 26. 2. 2020 doložil žalobce jako přílohu žádosti mimo jiné dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřenou se zaměstnavatelem eNZi.cz s. r. o. dne 7. 6. 2019, podle níž se smluvní strany dohodly ke dni 7. 6. 2019 na ukončení pracovního poměru žalobce, který byl založen pracovní smlouvou ze dne 1. 3. 2010, s tím, že žalobci náleží odstupné ve výši celkem 83 555 Kč, které mu bude vyplaceno ve splátkách nejpozději do 31. 8. 2019. Dále žalobce k žádosti přiložil potvrzení o zaměstnání ze dne 14. 6. 2019, podle něhož trval jeho pracovní poměr od 1. 3. 2010 do 7. 6. 2019. Dne 11. 3. 2020 zaslal úřad práce žalobci poučení o možnosti vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. V něm jej informoval o tom, že podle doložených podkladů nebyl žalobce v srpnu 2019 zaměstnancem společnosti eNZi.cz s. r. o., pročež mu v daném měsíci nevznikl nárok na mzdu od tohoto zaměstnavatele a jeho žádost bude z tohoto důvodu zamítnuta. Žalobce reagoval na toto poučení podáním ze dne 23. 4. 2020, v němž mimo jiné sdělil, že „*uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru dne 7. 6. 2019, tímto dnem mu rovněž vzniklo právo na sjednané odstupné, které však bylo splatné ve splátkách, nejpozději však 31. 8. 2019, přičemž tuto skutečnost účastník řízení výslovně uvedl i v žádosti podané u správního orgánu*“. S ohledem na to navrhl, aby „*správní orgán bezodkladně vydal rozhodnutí, kterým rozhodne o přiznání mzdového nároku účastníka řízení za měsíc srpen 2019 v prokázané výši 83 555 Kč (...)*“.

[13] Krajský soud zcela správně uvedl, že i na řízení o žádosti žalobce dopadá § 37 odst. 1 věta druhá správního řádu, podle které platí, že *podání se posuzuje podle svého skutečného obsahu a bez ohledu na to, jak je označeno*.

[14] V rozsudku ze dne 27. 11. 2013, č. j. 4 As 141/2013 - 28, Nejvyšší správní soud uvedl, že „*správní orgány skutečně mají povinnost posuzovat jednotlivá podání účastníků řízení podle jejich obsahu (srov. § 37 odst. 1 věta druhá správního řádu)*. Smyslem tohoto ustanovení je přinutit správní orgány k tomu, aby podání účastníků nehodnotily jen podle formálních kritérií nebo formálního označení, ale aby zkoumaly skutečný obsah podání, tj. co účastník řízení požaduje. Povinnost správního orgánu hodnotit podání podle jeho obsahu však rozhodně neznamená, že by správní orgán měl oprávnění nebo dokonce povinnost bez dalšího podsouvat účastníkovi řízení tvrzení, námitky, návrhy nebo argumenty, které jeho podání vůbec neobsahuje. Správní orgán není oprávněn domýšlet, co účastník asi chtěl

pokračování

nebo mohl chtít učinit. Právě naopak, účastník řízení musí ve svém podání co nejjednoznačněji vyjádřit, čeho se domáhá; vyvstanou-li správnímu orgánu pochybnosti o obsahu nebo účelu podání, musí podatele vyzvat k odstranění vad podání (blíže viz Vedral, J. Správní řád komentář. 2. vydání, Praha: RNDr. Ivana Hexnerová - BOVA POLYGON, 2012, str. 408 a násl.).“

[15] Z rozsudku ze dne 26. 10. 2021, č. j. 6 Azs 66/2021 - 41, pak vyplývá, že hodnocením podání z hlediska jeho obsahu se rozumí také hodnocení podání v souvislosti s jeho přílohami.

[16] Již v rozsudku ze dne 11. 9. 2008, č. j. 1 As 30/2008 - 49, přitom Nejvyšší správní soud zdůraznil, že: *„Adresáti veřejných subjektivních práv a povinností v oblasti veřejné správy jsou v převážné většině právní laici, na nichž nelze vyžadovat, aby své žádosti formulovali zcela pregnantně a pojmenovávali věci přesnými zákonnými termíny, případně dokonce citovali v žádostech přesná zákonná ustanovení. (...) Správní orgány nicméně musí při výkonu veřejné moci akceptovat užívání běžného ne odborného jazyka ze strany uživatelů veřejné správy. Pokud jsou výrazy z oblasti běžného jazyka nedostatečné, vzbuzující právní nejasnost z pohledu správního orgánu, musí správní orgán vyzvat žadatele k upřesnění obsahu žádosti a vysvětlit mu, proč je upřesnění nezbytné. Platí totiž zásada, že podání je nutno vždy posuzovat podle jeho skutečného obsahu (k čemu směřuje), nikoliv formálního označení (§ 19 odst. 2 starého správního řádu, § 37 odst. 1 nového správního řádu).“*

[17] V posuzované věci žalobce zcela evidentně vyplnil ve formulářové žádosti chybně kolonku *„Období (měsíc a rok)“*. Namísto uvedení *kalendářního měsíce rozhodného období, za který uplatňuje mzdový nárok*, totiž vyplnil kalendářní měsíc, ve kterém se uplatňovaný mzdový nárok (odstupné) stal splatným. Toto pochybení však vzhledem k dalším údajům uvedeným v žádosti a jejích přílohách nemohlo založit žádné rozumné pochybnosti stran identifikace žalobcem uplatněného mzdového nároku. Nejvyšší správní soud plně přisvědčuje závěru krajského soudu, že z žádosti a jejích příloh jasně vyplývalo, jaký mzdový nárok, v jaké výši a za jaké období žalobce uplatňuje, a to jak z hlediska data splatnosti tohoto nároku, tak z hlediska data jeho vzniku. Nadto žalobce výslovně zopakoval rozhodné skutečnosti ještě ve vyjádření k podkladům ze dne 23. 4. 2020. Na tom nic nemění, že toto vyjádření zakončil návrhem na přiznání mzdového nároku za *„měsíc srpen 2019.“* Je zcela evidentní, že žalobce jako osoba práva neznalá nerozlišoval při identifikaci nároku mezi obdobími jeho vzniku a obdobími jeho splatnosti. Stále však poměrně srozumitelným a jasným způsobem dával najevo, že žádá právě a pouze o uspokojení mzdového nároku v podobě odstupného v celkové výši 83 555 Kč, na které mu vznikl nárok dne 7. 6. 2019 a které se stalo splatným 31. 8. 2019.

[18] Na základě žádosti, jejích příloh, jakož i následného vyjádření žalobce skutečně nebylo možné dovodit, že by snad žalobce požadoval nějaký blíže neurčený mzdový nárok, jenž by mu vznikl až v srpnu 2019, kdy již ani nebyl zaměstnancem dané společnosti. K takovému závěru by bylo možné dospět pouze při izolovaném hodnocení údajů uvedených žalobcem v oddílu D. formuláře ve spojení se znalostí, že v žádosti je podle zákona nezbytné uvést *kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky*, pročez úřad práce v této části formuláře očekává právě a pouze uvedení údaje o datu vzniku uplatňovaného mzdového nároku. Je však třeba přisvědčit krajskému

soudu, že na základě obsahu standardizovaného formuláře nemuselo být žalobci jako právnímu laikovi zřejmé, jaký časový údaj je třeba v dané kolonce formuláře uvést. Příslušné vysvětlivky k této části formuláře totiž skutečně pregnantně a jasně nestanoví, že žadatel je povinen na tomto místě uvést jen a pouze období, v němž vznikl uplatňovaný mzdový nárok. Je v nich uvedeno: „Zaměstnanec může uplatnit splatné mzdové nároky maximálně za 3 měsíce, které mu vznikly v rozhodném období, tj. měsíc, ve kterém bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo byl podán insolvenční návrh, jakož i 3 měsíce předcházející tomuto měsíci a 3 měsíce následující po tomto měsíci. KP může uspokojit mzdové nároky zaměstnance vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou.“ Jinými slovy je zde toliko parafrázováno zákonné vymezení mzdových nároků, které jsou způsobilé k uspokojení. Toto zákonné vymezení však podmiňuje uplatnitelnost nároku nejen jeho vznikem v rozhodném období, ale i jeho splatností. Nelze tak vyloučit, že pro některé žadatele může být při tomto vymezení uplatnitelných nároků matoucí, jaký z těchto dvou časových údajů je třeba vyplnit v blíže neoznačené kolonce „Období (měsíc a rok)“. Formulář ani vysvětlivky nejsou v tomto ohledu zcela instruktivní.

[19] Dostatečně instruktivní však nebylo ani poučení, které úřad práce žalobci poskytl v rámci výzvy k vyjádření se k podkladům ze dne 11. 3. 2020. Ačkoliv již z žádosti a jejích příloh jasně vyplývalo, že vůlí žalobce je uplatnit nárok na odstupné vzniklý v červnu 2019, úřad práce žalobce nijak nepoučil o tom, že v žádosti je podle zákona nezbytné uvést *kalendářní měsíce rozhodného období, za které uplatňuje mzdové nároky*, čímž se rozumí časový údaj o vzniku daného mzdového nároku (nikoliv údaj o datu jeho splatnosti). Namísto toho jej vyrozuměl pouze o tom, že uplatnil mzdový nárok za srpen 2019, kdy již nebyl zaměstnancem společnosti eNZi.cz s. r. o., a nevznikl u tak nárok na mzdu od tohoto zaměstnavatele. Proto bude jeho žádost zamítnuta. Skutečnost, kdy žalobce přestal být zaměstnancem eNZi.cz s. r. o. přitom nebyla nijak sporná, stejně jako to, že uplatňovaným mzdovým nárokem je pouze odstupné vzniklé na základě předložené dohody, nikoliv jakýkoliv jiný nárok na mzdu od tohoto zaměstnavatele. Úřad práce tedy žalobci nijak nepomohl upřesnit obsah jeho žádosti tak, aby tato obsahovala relevantní časové údaje pro její následné zpracování. Za těchto okolností lze rozumět reakci žalobce, který ve vyjádření k podkladům rozhodnutí ze dne 23. 4. 2020 podrobně zdůvodnil, proč splňuje zákonné podmínky pro uspokojení uplatněného mzdového nároku. Popsal přitom, kdy bylo vůči eNZi.cz s. r. o. zahájeno insolvenční řízení (4. 9. 2019), jaké měsíce je s ohledem na tento údaj rovněž třeba považovat za rozhodné období (červen až srpen 2019), jaký mzdový nárok uplatnil (odstupné), že na tento nárok zákon o ochraně zaměstnanců dopadá [§ 3 písm. a), správně písm. b) pozn. soudu], na základě čeho a kdy přesně mu tento nárok vznikl (dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 7. 6. 2019) a kdy se stal tento nárok splatným (31. 8. 2019). Tímto podáním žalobce nepochybně zcela dostačujícím způsobem doplnil identifikaci mzdového nároku uplatněného v žádosti ve smyslu požadavků stanovených v § 6 zákona o ochraně zaměstnanců. Závěrem tohoto podání sice žalobce navrhl, aby úřad práce rozhodl o přiznání jeho mzdového nároku „za měsíc srpen 2019 v prokázané výši 83 555 Kč“. Z celkového kontextu však bylo stále zřejmé, že uvedený údaj vztahoval ke splatnosti tohoto nároku. Přisvědčit proto nelze ani argumentaci stěžovatele, že úřad práce nemohl svévolně měnit období, za které žalobce náhradu požadoval. K žádné změně totiž dojít nemohlo, neboť bylo zřejmé, za které období žalobce uplatňuje mzdový nárok. Měl-li o tom úřad práce i nadále pochybnosti (byť se dle soudu spíše jednalo o lpění

pokračování

na požadovaném vyplnění formuláře, než aby mohlo jít o rozumné pochybnosti o tom, jaký mzdový nárok žalobce skutečně uplatňuje), měl žalobce jakožto právního laika odpovídajícím způsobem precizně poučit a výslovně jej vyzvat k doložení doplněného formuláře, ve kterém uvede v oddílu D. datum vzniku mzdového nároku. V žádném případě by se nejednalo o domýšlení obsahu žádosti, jak se snaží nyní tvrdit stěžovatel. Namísto toho úřad práce žalobci naopak zcela nelogicky podsunul tvrzení, že uplatňoval mzdový nárok za jiné (nezpůsobilé) období.

[20] Nejvyšší správní soud nemůže přisvědčit ani námitce, že žalobce argumentaci polemizující s termíny splatnosti pohledávky a vzniku nároku uplatnil poprvé až v odvolání. Naopak, jak bylo uvedeno výše, již ve vyjádření k podkladům rozhodnutí dal žalobce jasně najevo, jak oba tyto termíny vnímá a jejich prostřednictvím svůj nárok jednoznačně specifikoval. Jakékoliv úvahy stěžovatele o případné koncentraci dle § 82 odst. 4 jsou proto zcela irelevantní. Obdobně je irelevantní rovněž úvaha týkající se toho, kdy byla příslušná výplatní páska založena do správního spisu. Krajský soud správním orgánům zcela správně vytkl nedostatky při vedení správního spisu, neboť výplatní páska do něj byla objektivně založena až po vydání rozhodnutí úřadu práce, přestože její existenci úřad práce v rozhodnutí zmiňoval. Tato výplatní páska tak nemohla být podkladem prvostupňového rozhodnutí, neboť se ve spise nenacházela ke dni vydání poučení o možnosti seznámení se s podklady rozhodnutí.

[21] S ohledem na výše uvedené lze uzavřít, že Nejvyšší správní soud neshledal na podkladě kasačních námitek důvod ke zrušení rozsudku krajského soudu. Soud neshledal ani existenci vad, ke kterým je povinen přihlížet ex offio (viz např. § 109 s. ř. s.). Nejvyšší správní soud proto kasační stížnost jako nedůvodnou zamítl (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

[22] Soud rozhodl o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nebyl v řízení o kasační stížnosti úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobci, jemuž by jinak právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti příslušelo, soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, protože mu v řízení o kasační stížnosti žádné náklady nevznikly.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 13. července 2022

JUDr. Tomáš Foltas
předseda senátu