



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Tomáše Langáška, soudce Filipa Dienstbiera a soudkyně Veroniky Juříčkové v právní věci žalobkyně: **LOXXESS Bor s.r.o.**, IČO 27975321, sídlem Nová Hospoda 20, Bor, zastoupená JUDr. Janou Kopáčkovou, advokátkou, sídlem Petrovická 283, Domažlice, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, sídlem Kolářská 451/13, Opava, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. ledna 2021 č. j. 7904/1.30/20-3, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 1. června 2022 č. j. 57 A 66/2021 - 40,

**t a k t o :**

- I. Kasační stížnost žalovaného **se zamítá**.
- II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ve výši **4 114 Kč** k rukám zástupkyně žalobkyně JUDr. Jany Kopáčkové, advokátky, do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku.

**O d ů v o d n ě n í :**

**I. Vymezení případu**

[1] Oblastní inspektorát práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (dále jen „oblastní inspektorát“) rozhodnutím ze dne 21. října 2020 č. j. 9102/6.30/20-9 uznal žalobkyni vinnou ze spáchání přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, kterého se dopustila tím, že svým zaměstnancům neposkytla vždy do konce měsíce následujícího po vykonání práce část mzdy za vykonanou práci, čímž porušila § 141 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Za přestupek oblastní inspektorát uložil žalobkyni pokutu 50 000 Kč. Žalovaný pak rozhodnutím označeným v návěti uvedené rozhodnutí potvrdil a odvolání žalobkyně zamítl.

[2] Krajský soud v Plzni (dále jen „krajský soud“) rozhodnutí žalovaného k žalobě žalobkyně zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Klíčová pro posouzení věci byla otázka, zda má § 141 odst. 1 zákoníku práce kogentní, nebo dispozitivní povahu. Krajský soud přitom na rozdíl od správních orgánů dospěl k závěru, že povaha ustanovení je dispozitivní a s ohledem na § 4a odst. 1 a 2 zákoníku práce se od něj lze odchýlit smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Tuto argumentaci podpořil také odkazy na judikaturu Nejvyššího soudu. Krajský soud tedy dovodil, že pokud existuje dohoda mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem o odsunutí splatnosti mzdy za práci přesčas až na okamžik, kdy zaměstnanec bude čerpat náhradní volno za práci přesčas, resp. kdy je zaměstnanci vyplacen příplatek za práci přesčas ve smyslu § 114 odst. 1 a 2 zákoníku práce (nebylo-li náhradní volno ve stanovené době poskytnuto), a zaměstnavatel v souladu s dohodou mzdu uhradí, poskytne zaměstnanci mzdu za práci přesčas včas. Jelikož v projednávané věci taková dohoda existovala, nebyla naplněna skutková podstata přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce. Krajský soud správním orgánům dále vytkl, že nijak neproověřovaly tvrzení žalobkyně, že její zaměstnanci sami dobrovolně dali přednost tomu, aby jejich účet byl průběžně zásoben příjmy ze zaměstnání v konstantní výši a bez výkyvů. Nic tedy nenavštěovalo tomu, že by šlo ze strany zaměstnavatele o ujednání svévolné. Podle krajského soudu tak jednáním žalobkyně nedošlo k ohrožení zájmu společnosti zajistit odměnu za práci k slušnému a soběstačnému životu pracovníků a jejich rodin. Jinými slovy, jednání žalobkyně s ohledem na okolnosti případu nevykazovalo potřebný stupeň společenské škodlivosti.

## II. Kasační stížnost a průběh řízení o ní

[3] Žalovaný (dále též „stěžovatel“) podal proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost. Namítal, že § 141 odst. 1 zákoníku práce je norma kogentní, nikoliv dispozitivní, neboť je s ohledem na současné znění § 4a odst. 1 zákoníku práce patrné, že se od tohoto ustanovení není možné odchýlit (princip tzv. „minimaxu“). Obsahuje totiž maximální limit povinnosti zaměstnavatele, resp. mu stanovuje maximální limity pro poskytnutí mzdy jeho zaměstnanci, a jedná se tak o nejzazší termín (užití slova „nejpozději“) pro splatnost mzdy za vykonanou práci, který nelze překročit. Judikatura Nejvyššího soudu, na kterou odkázal krajský soud a dle níž se od § 141 odst. 1 odchýlit lze, je dle názoru žalované již neaplikovatelná, protože její závěry jsou založeny na znění právní úpravy do roku 2011. V tomto kontextu krajskému soudu vytkl také to, že věc posoudil podle neaktuální právní úpravy. Kogentní charakter právní úpravy dle stěžovatele mj. realizuje požadavek na pravidelné vyplácení mzdy a platu vyplývající z čl. 12 odst. 1 Úmluvy Mezinárodní organizace práce o ochraně mzdy (dále jen „Úmluva o ochraně mzdy“). Stěžovatel dále uvedl, že setrvává na svém závěru o naplnění materiální stránky deliktu, přičemž dle jeho názoru neobstojí tvrzení žalobkyně o nezodpovědném hospodaření jejich zaměstnanců, neboť to má být především žalobkyně, kdo má zodpovědně hospodařit a neponechávat si peněžní prostředky ve své vlastní dispozici jako bezdůvodné obohacení, a čerpat tím neoprávněně výhody. Na závěr stěžovatel namítl nesrozumitelnost rozsudku pro jeho vnitřní rozpornost. Ta spočívá v tom, že krajský soud uvedl, že jeho závěr o dispozitivnosti právní úpravy je podmíněný, což podle stěžovatele není možné.

pokračování

[4] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že se s posouzením stěžovatele neztotožňuje, neboť samotné použití slova „nejpozději“ v § 141 odst. 1 zákoníku práce nezakládá „status“ nejvýše či nejnižší přípustného práva či povinnosti, takže nebrání stranám uzavřít dohodu o splatnosti mzdy, zvláště když z jiných ustanovení zákoníku práce lze dovodit opak. Zároveň podle žalobkyně krajský soud dbal správného časového znění právních předpisů a vycházel z aktuální judikatury. K požadavku na pravidelnost výplaty mzdy vyplývajícímu z Úmluvy o ochraně mzdy žalobkyně podotkla, že v projednávané věci jde o to, že zaměstnanec za kalendářní měsíc řádně obdrží veškerou mzdu odpovídající počtu hodin odpracovaných v režimu zákonného fondu pracovní doby a pouze nadstandardní část mzdy odpovídající počtu mimořádných přesčasových hodin odpracovaných v daném měsíci dostane uhrazenou později – konkrétně v období, za které by jinak neobdržel žádný příjem (čerpání náhradního volna). Takový postup dle žalobkyně pravidelný přísun zdroje obživy zajišťuje. Zaměstnanci přitom není upírán žádný nárok (a ničeho se nevzdává), jen na vlastní přání obdrží dosaženou mzdu v jinou dobu, než zakotvuje zákon. Žalobkyně nesouhlasila ani s tím, že by byl naplněn materiální znak přestupku či že by byl rozsudek krajského soudu nesrozumitelný. Žalovaný podle žalobkyně rovněž přešel znění § 353 odst. 3 zákoníku práce, který připouští, aby mzda za práci přesčas byla zúčtována v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána.

[5] Nejvyšší správní soud zaslal vyjádření stěžovateli na vědomí.

### III. Posouzení kasační stížnosti Nejvyšším správním soudem

[6] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že není důvodná.

[7] Nejprve se Nejvyšší správní soud zaměřil na námitku nesrozumitelnosti a vnitřní rozpornosti rozsudku krajského soudu. Tu stěžovatel dovozuje z toho, že krajský soud sice dospěl k závěru o dispozitivní povaze § 141 odst. 1 zákoníku práce v tom smyslu, že je možné, aby se zaměstnavatel se zaměstnanci dohodl na odsunutí splatnosti mzdy za práci přesčas až na dobu, kdy bude zaměstnanec čerpat náhradní volno, avšak zároveň v bodu 46 přezkoumávaného rozsudku konstatoval, že daný „závěr platí pouze za předpokladu, že zaměstnavatel v dané souvislosti jedná poctivě, nikoli v rozporu se zájmy svých zaměstnanců a dohodami se zaměstnanci neodsouvá výplatu mzdy za práci přesčas o nepřiměřeně dlouhou dobu.“ Nejvyšší správní soud v uvedeném nicméně neshledává vnitřní rozpor ani nesrozumitelnost. Citovaným dovětkem krajský soud nečinil závěr o dispozitivnosti § 141 odst. 1 zákoníku práce podmíněným (nebo vnitřně rozporným), jak namítá stěžovatel, jelikož pouze vyzdvihl, že odchýlit se od zákonné úpravy je možné jen skutečně vyváženou dohodou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zároveň danou formulací krajský soud akcentoval, že je nutné mít na zřeteli zvláštní ochranu zaměstnance, již mu zákonná úprava přiznává. Je jistě nepřipustné, aby zaměstnavatel, byť pod pláštěm dohody, zneužívaje svého postavení silnější strany toliko jednostranně ve svůj prospěch a na úkor zaměstnance odsouval termín výplaty mzdy. Krajský soud tedy netvrdil, že je dispozitivnost normy podmíněná, nýbrž zdůraznil specifika smluvní volnosti v oblasti pracovněprávních vztahů, jakkoliv zvolil ne zcela přesnou formulaci, která by mohla svádět k jinému závěru.

[8] Nejvyšší správní soud dále konstatuje, že skutkový stav projednávané věci, který je mezi stranami nesporný, spočívá v tom, že si žalobkyně se svými zaměstnanci sjednala možnost nařídit práci přesčas a poté možnost za přesčasové hodiny čerpat v příštích 26 týdnech náhradní volno s tím, že nárok na mzdu dosaženou za přesčasovou práci v konkrétním měsíci bude uspokojen nikoliv spolu se mzdou za měsíc, ve kterém byla přesčasová práce vykonána, nýbrž až se mzdou za měsíc, ve kterém zaměstnanci budou za takovou přesčasovou práci čerpat náhradní volno.

[9] Stěžejní pro věcné posouzení kasační stížnosti je tedy zkoumání povahy § 141 odst. 1 zákoníku práce v uvedeném kontextu. Pokud obstojí závěr, že jde o ustanovení dispozitivní, mohla si žalobkyně se svými zaměstnanci dohodnout jiný termín splatnosti mzdy za práci vykonanou přesčas, vázaný na dobu čerpání náhradního volna, a tudíž nenaplnila skutkovou podstatu přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

[10] Podle § 4a odst. 1 zákoníku práce platí, že *odchylná úprava práv nebo povinností v pracovněprávních vztazích nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo nebo povinnost, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako nejméně nebo nejvýše přípustné.* Podle § 4a odst. 2 zákoníku práce platí, že k odchylné úpravě může dojít *smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.* Podle § 4a odst. 3 téhož zákona platí, že *od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.* A podle § 4a odst. 4 platí, že *vzdá-li se zaměstnanec práva, které mu tento zákon, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis poskytuje, nepřihlíží se k tomu.*

[11] Podle § 141 odst. 1 zákoníku práce jsou mzda nebo plat *splatné po vykonání práce, a to nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém vzniklo zaměstnanci právo na mzdu nebo plat nebo některou jejich složku.*

[12] Podle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce se právnická nebo podnikající fyzická osoba *dopustí přestupku na úseku odměňování zaměstnanců tím, že neposkytne zaměstnanci ve stanoveném termínu mzdu nebo plat nebo některou její složku.*

[13] Stěžovatel krajskému soudu vytýká, že vyšel z neaktuální právní úpravy, neboť své posouzení založil na judikatuře Nejvyššího soudu, jež se vztahuje ke znění zákoníku práce do 31. prosince 2011, které neobsahovalo výše citovaná ustanovení § 4a. Takové argumentaci však nelze přisvědčit, jelikož z rozsudku krajského soudu (zejm. body 39 až 43) je zjevné, že krajský soud vývoj právní úpravy reflektoval a vztahoval své závěry ke znění zákoníku práce relevantnímu pro projednávanou věc.

[14] Podobně zkreslující je tvrzení stěžovatele, že judikatura Nejvyššího soudu, o kterou své posouzení krajský soud též opřel, není aplikovatelná pro svou neaktuálnost. Krajský soud totiž citoval z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 24. února 2021 sp. zn. 21 Cdo 2217/2020, v němž Nejvyšší soud uvedl, že „ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce neobsahuje právní úpravu, od níž by se účastníci pracovněprávních vztahů nemohli odchýlit; splatnost mzdy, platu a náhrady mzdy nebo platu proto může být smlouvou uzavřenou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem nebo kolektivní smlouvou, popřípadě vnitřním předpisem (srov. § 4a odst. 1 a 2 zák. práce) upravena jinak, než se uvádí

pokračování

v ustanovení § 141 odst. 1 zák. práce.“ Skutkově se přitom věc týkala doplatku platů mj. za rok 2014, tedy období, kdy již byl účinný § 4a zákoníku práce, jenž je beze změny od 1. ledna 2014 (a § 141 odst. 1 se za účinnosti zákoníku práce neměnil vůbec). Na tom, že se judikát vztahuje ke skutkovému stavu, kdy již platila aktuální právní úprava, nic nemění ani odkazy krajského a Nejvyššího soudu na rozsudky týkající se staršího znění zákoníku práce, konkrétně na rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 31. srpna 2012 sp. zn. 21 Cdo 2565/2011 a ze dne 9. února 2021 sp. zn. 21 Cdo 2456/2020. Uvedená rozhodnutí svědčí spíše o konstantní praxi Nejvyššího soudu, kterou nepovažoval za nutné přehodnotit ani po novelizaci zákoníku práce. Námítky stěžovatele ohledně neaktuálnosti právní úpravy či judikatury tudíž nejsou důvodné.

[15] Rovněž je zapotřebí odmítnout argumentaci stěžovatele, že právní názory v komentářové literatuře překonávají dřívější judikaturu Nejvyššího soudu. Především komentářová literatura není jakkoliv závazná a argumenty (právní názory autorů komentáře) v ní uvedené mohou mít při rozhodování soudů toliko podpůrnou povahu, danou svou přesvědčivostí a propracovaností. Nadto stěžovatel i oblastní inspektorát odkazují na komentáře vydané před rozsudkem sp. zn. 21 Cdo 2217/2020, takže jej nemohly vzít v úvahu. Navíc se komentáře k § 141 odst. 1 zákoníku práce citované stěžovatelem (PICHRT, J. a kol., *Zákoník práce. Praktický komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2017) či oblastním inspektorátem (BĚLINA, M., DRÁPAL, L. a kol., *Zákoník práce. Komentář*. Praha: C. H. Beck, 2019) nijak nevypořádávají ani s dřívější judikaturou Nejvyššího soudu. Komentářová literatura tedy prezentuje konkurenční stanovisko k judikatuře Nejvyššího soudu, ale nevyplývá z ní, že by po zakotvení § 4a zákoníku práce byla dosavadní judikatura k § 141 tohoto zákona překonaná. Krom toho existuje i jiná literatura, která naopak podporuje výklad § 141 odst. 1 zákoníku práce připouštějící odchýlné ujednání o splatnosti mzdy za práci přesčas v souvislosti s dobou čerpání náhradního volna, například ŠUBRT, B., LEIBLOVÁ, Z., PŘÍHODOVÁ, V., SKOUMALOVÁ, A., DANĚK, A., ZTRATIL, M., PŘIKRYLOVÁ, H., ŠUPČÍKOVÁ, L., DORČÁKOVÁ, J., MIKYSKA, M. *Abeceda mzdové účetní. 32. aktualizované vydání*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2022, str. 116, nebo ŠUBRT, B., *Pracovní doba v souvislostech*. Praha: Nakladatelství ANAG, 2020, str. 71-72.

[16] Nejvyšší správní soud se tedy ztotožňuje s názorem krajského soudu, že není důvod se od citované judikatury Nejvyššího soudu odchýlovat. Z principu právní jistoty a předvídatelnosti práva plyne, že změna judikaturou dovozeného výkladu práva je namístě v případě shledání „dostatečných relevantních důvodů podložených racionálními a přesvědčivějšími argumenty, ve svém souhrnu konformnějšími s právním řádem jako významovým celkem a svědčícími tak pro změnu judikatury“ (nálezn Ústavního soudu ze dne 25. ledna 2005 sp. zn. III. ÚS 252/04, N 16/36 SbNU 173). Chybí-li takové důvody, je žádoucí posuzovat obdobné otázky (v projednávané věci povahu § 141 odst. 1 zákoníku práce) obdobně. Stěžovatel racionální a přesvědčivější argumenty nepředložil, jak Nejvyšší správní soud rozebírá v tomto odůvodnění, a proto není důvod k jinému výkladu zákoníku práce, než jaký zaujímá Nejvyšší soud. I kdyby měly správní orgány nebo soud rozhodující v soudním řízení správním jiný právní názor na interpretaci ustanovení zákoníku práce, nelze v rovině správního trestání akceptovat postih žalobkyně, která jednala právě ve shodě s ustáleným výkladem zastávaným Nejvyšším soudem.

[17] Nejvyšší správní soud ve shodě s krajským soudem doplňuje, že ujednání o dočasném odložení splatnosti mzdy za práci přesčas není vzdáním se nároku na tuto mzdu, nýbrž pouhým posunutím splatnosti mzdy, se souhlasem zaměstnance a o přiměřenou dobu, související s dobou čerpání náhradního volna za práci přesčas. Jinými slovy nejedná se o ujednání, jež by v rozporu s § 4a zákoníku práce snižovalo standard zvláštní zákonné ochrany postavení zaměstnance. Obdržel-li zaměstnanec mzdu za práci přesčas na základě dobrovolně sjednané dohody později, než stanoví § 141 odst. 1 zákoníku práce, ve vazbě na dobu čerpání náhradního volna (resp. kdy mělo být nejpozději čerpáno), neznamená to, že by měl méně práv. Nelze proto tvrdit, že by v projednávaném případě došlo v rozporu se zákonem k *nižší* nebo *vyšší* odchylné úpravě práv a povinností.

[18] Přípustnost ujednání o odsunutí splatnosti mzdy za práci přesčas podporuje nepřímou také znění dalších ustanovení zákoníku práce, přinejmenším z nich neplyne opak. Jeho § 353 odst. 3 výslovně stanoví, že *dojde-li ke zúčtování mzdy nebo platu za práci přesčas (§ 114 odst. 2 a § 127 odst. 2) v jiném rozhodném období než v tom, ve kterém byla tato práce vykonána, zahrnou se do odpracované doby podle odstavce 2 také hodiny práce přesčas, za kterou je mzda nebo plat poskytnuta* (podtržení doplněno soudem). Byť se toto ustanovení týká zjišťování průměrného výdělku a má jiný účel, než vymezit vzájemná práva a povinnosti zaměstnavatele a zaměstnance v souvislosti s odměňováním, lze z něj dovodit, že počítá i s variantou pozdějšího zúčtování celé mzdy za práci přesčas, jelikož opakovaně pracuje s termínem mzda, nikoliv pouze s příplatkem za práci přesčas (tento závěr nevyvrací ani to, že odkazované ustanovení § 114 odst. 2 zákoníku práce se týká povinnosti zaměstnavatele poskytnout zaměstnanci *příplatek k dosažené mzdě*, pokud nečerpal náhradní volno v době tří kalendářních měsíců po výkonu práce přesčas nebo v jinak dohodnuté době).

[19] Konečně je nutno zdůraznit, že to, čeho žalobkyně a její zaměstnanci odchylným ujednáním o splatnosti mzdy za práci přesčas sledovali, je naopak zákonným standardem u zaměstnanců odměňovaných platem (viz § 127 zákoníku práce). Není přitom žádného rozumného důvodu upírat zaměstnancům pobírajícím mzdu možnost dosáhnout tohoto efektu dohodou se zaměstnavatelem, která modifikuje obecné pravidlo stanovené v § 141 odst. 1 zákoníku práce.

[20] Ujednání o pozdější splatnosti mzdy za práci přesčas zároveň nenarušuje požadavek na pravidelné vyplácení mzdy ve smyslu čl. 12 odst. 1 Úmluvy o ochraně mzdy, neboť jejím obsahem je pouhé přesunutí výplaty mzdy za práci přesčas do období, v němž má zaměstnanec čerpat náhradní volno. Není tedy nijak posunut termín výplaty mzdy za práci vykonanou ve standardní pracovní době a mzdu za práci přesčas zaměstnanec obdrží jakoby za dny, za něž by mu jinak z důvodu čerpání náhradního volna nenáležela, což může přispívat k pravidelnému zajištění obživy. Z okolností rovněž nijak nevyplývá a správní orgány ani neargumentovaly, že by žalobkyně postupovala svévolně či v rozporu s dohodou se zaměstnanci, kteří tak mzdu za práci přesčas dostávali pravidelně ve sjednané době. Ostatně Úmluva o ochraně mzdy dopadá i na zaměstnance odměňované platem (viz čl. 1 Úmluvy o ochraně mzdy pojednávající o tom, co se rozumí „mzdou“ ve smyslu této úmluvy), u nichž je režim sledovaný ujednáním o pozdější splatnosti mzdy za práci přesčas zákonným standardem, jak je uvedeno v předchozím odstavci.

pokračování

[21] Lze tudíž uzavřít, že dohoda, kterou měla žalobkyně uzavřenou se svými zaměstnanci, je souladná s příslušnými normami pracovního práva, a proto žalobkyně poskytovala zaměstnancům mzdu za práci přesčas včas, vyplácela-li ji v souladu s touto dohodou. Závěr stěžovatele o naplnění skutkové podstaty přestupku dle § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce je proto nesprávný, jak dovodil už krajský soud. To zároveň znamená, že je nadbytečné se dále zabývat tím, zda byl naplněn materiální znak daného přestupku, neboť § 5 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky a řízení o nich, vyžaduje pro závěr o spáchání přestupku současné naplnění materiálního znaku (společenské škodlivosti) a formálních znaků vymezených zákonem (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. června 2022 č. j. 3 As 70/2020 - 73, bod 28). Pro závěr, že se žalobkyně svým jednáním přestupku nedopustila, proto postačí, že její jednání nenaplnilo formální znaky skutkové podstaty vymezené v § 26 odst. 1 písm. c) zákona o inspekci práce.

#### IV. Závěr a náklady řízení

[22] Nejvyšší správní soud tedy ze shora uvedených důvodů neshledal kasační stížnost důvodnou, pročež ji zamítl podle § 110 odst. 1 věty druhé zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). Rozhodl tak bez jednání podle § 109 odst. 2 s. ř. s.

[23] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalovaný neměl ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení.

[24] Procesně úspěšná žalobkyně byla v řízení o kasační stížnosti zastoupena advokátkou, která učinila jeden úkon právní služby, 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)]. Odměna za jeden úkon právní služby činí podle § 7 bodu 5, aplikovaného na základě § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu, 3 100 Kč, podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu je k této částce třeba přičíst 300 Kč jako paušální náhradu hotových výdajů, tedy celkem 3 400 Kč. Zástupkyně žalobkyně je plátcyní daně z přidané hodnoty, proto se částka zvyšuje o 21 % představujících výši této daně na 4 114 Kč. K jejímu uhrazení byla žalovanému stanovena přiměřená lhůta jednoho měsíce.

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

V Brně dne 25. srpna 2022

JUDr. Tomáš Langášek, LL.M.  
předseda senátu