



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Milana Procházky a soudců JUDr. Ing. Venduly Sochorové a Mgr. Karla Černína, Ph.D. ve věci

žalobce: **DUNKANSTAV, družstvo**
sídlem Křížíkova 2697/70, 612 00 Brno
zastoupený advokátkou Mgr. Helenou Pindejovou
sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno

proti
žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**
sídlem Kotlářská 451/13, 746 01 Opava

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 31. 5. 2021, č. j. 2340/1.30/21-3

takto:

- I. Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 31. 5. 2021, č. j. 2340/1.30/21-3 se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku ve výši 9 800 Kč, a to k rukám advokátky žalobce Mgr. Heleny Pindejové, sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Předmětem přezkumu v nyní projednávané věci je posouzení zákonnosti rozhodnutí o správním deliktu na úseku zaměstnanosti.
2. Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj rozhodnutím ze dne 2. 2. 2021, č. j. 2414/9.30/20-9, uznal žalobce vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („zákon o zaměstnanosti“), kterého se měl dopustit tím, že umožnil výkon nelegální práce, jak ji definuje ustanovení § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Vytýkaného jednání se dopustil tím, že na pracovišti výrobní haly společnosti REGUTEK a.s., na adrese Němčičky 92, 664 66 Němčičky, umožnil celkem 12 fyzickým osobám (cizincům ukrajinské státní příslušnosti) výkon závislé práce spočívající v lisování pryžových výrobků v rozporu s vydanými povoleními k zaměstnání, konkrétně v rozporu s místem výkonu práce. Cizinci totiž měli Úřadem práce České republiky – krajskou pobočkou v Brně vydána povolení k zaměstnání s místem výkonu práce Křižíkova 70, 612 00 Brno. Tím podle oblastního inspektorátu žalobce porušil ustanovení § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti ve spojení s ustanovením § 92 odst. 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti. Za tento přestupek byla žalobci podle § 35 písm. b) a ustanovení § 46 zákona č. 250/2016 Sb., o odpovědnosti za přestupky, uložena pokuta ve výši 250 000 Kč. Prvostupňový orgán zejména uvedl, že z povahy dané pozice „Pomocní dělníci ve výrobě“ (tato dle klasifikace zaměstnání ISCO spočívá v pomoci při plnění pracovních úkolů obsluze strojů a zařízení a montérům, a dále také vykonávání různých jednoduchých a rutinních manuálních činností ve výrobě) plyne, že se jedná o práci, do jejíž náplně běžně nespadá vysílání na pracovní cesty. Těžištěm výkonu této práce je totiž konkrétní pracoviště, kde daná výroba na příslušných strojích či jiných zařízeních probíhá - oproti např. výkonu práce stavebních dělníků, u kterých se vysílání na pracovní cesty s ohledem na charakter jejich činnosti očekává. Prvostupňový orgán uzavřel, že pozice „Pomocní dělníci ve výrobě“ zcela nevylučuje použití institutu pracovní cesty, nicméně muselo by se jednat o doplňkové činnosti (např. školení BOZP, zaučení s novou technologií či zařízením, prohlubováním vzdělání apod.), nikoli o výkon práce samostatné. U konkrétní výroby je dáno konkrétní pracoviště, proto není potřebné vysílat zaměstnance jinam.
3. Žalovaný napadeným rozhodnutím odvolání žalobce zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil. Konstatoval, že všech 12 osob ukrajinské státní příslušnosti byli zaměstnanci žalobce a na pracovišti vykonávali závislou práci (první pracovník od 17. 6. do 28. 6. 2019, druhý od 7. 6. do 27. 6. 2019, třetí od 10. 6. do 28. 6. 2019, čtvrtý od 10. 6. do 28. 6. 2019, pátý od 26. 6. do 28. 6. 2019, šestý od 7. 6. do 27. 6. 2019, sedmý od 6. 6. do 28. 6. 2019, osmý od 4. 6. do 27. 6. 2019, devátý od 7. 6. do 27. 6. 2019, desátý od 6. 6. do 28. 6. 2019, jedenáctý od 4. 6. do 27. 6. 2019, dvanáctý od 10. 6. do 28. 6. 2019). Byli držiteli povolení k zaměstnání pro žalobce jako zaměstnavatele na druh práce 93292 „Pomocní dělníci ve výrobě“ pro místo výkonu práce Křižíkova 70 v Brně. Tato povolení k zaměstnání je podle žalovaného neoprávněovala k výkonu práce na kontrolovaném pracovišti. Žalobce jim umožnil výkon nelegální práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání – v rozporu s místem výkonu práce. Ze skutečnosti, že cizincům byl povolen výkon určité práce v určitém regionu, nelze předjímat, že by jim byl povolen výkon práce i v jiném regionu. Zjištěné osoby na pracovišti vykonávaly práce spočívající v lisování pryžových výrobků, odpovídající pracovní pozici pomocných dělníků ve výrobě. Těžiště práce tak spočívalo ve výkonu práce skládající se ze stejných opakujících se úkonů na jednom pracovišti v rámci konkrétní výroby, kam zjištěné osoby docházely pravidelně a opakovaně. Povaha

vykonávané práce zjištěnými osobami tak neodpovídala práci, při které se předpokládá vyslání na jiné pracovní místo pro její výkon.

II. Obsah žaloby

4. Žalobce v žalobě se závěry žalovaného nesouhlasil. Je přesvědčen, že § 93 zákona o zaměstnanosti vysílání cizince na pracovní cestu nezakazuje či jinak neomezuje. Jde pouze o to, aby vyslání odpovídalo povaze jím vykonávané práce. Správní orgány neprovedly výklad tohoto pojmu. Správní orgán I. stupně sice uvedl příklad práce stavebních dělníků, nicméně tento příklad je zjednodušený, protože právě tato profese je profesí typickou pro častou změnu místa výkonu práce. Výkon práce spočívající v pomocných profesích není nutno vázat na konkrétní místo výkonu práce, a to právě pro jejich univerzální využití ve výrobě. S ohledem na obecnost dané pozice není nutné vázat pracovníky konající pomocné práce na konkrétní pracoviště, stroj či zařízení. Jejich činnost právě s ohledem na jednoduchost a rutinnost žádnou takovou vázanost nevyžaduje. Správní orgán I. stupně jmenoval případy, v nichž lze u pomocných pracovníků akceptovat vyslání na pracovní cestu. Tyto příklady však nelze ve vztahu k této profesi jako vyslání na pracovní cestu akceptovat. Školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nelze primárně brát jako výkon práce. Ani zaučení s novou technologií či zařízením nelze s ohledem na charakter práce pomocných pracovníků na řešený případ vůbec vztáhnout, neboť činnost pomocných dělníků nespočívá v obsluze strojů. Prohlubování vzdělání nelze primárně brát jako výkon práce. Uvedené příklady proto nelze vztahovat k výkonu práce pomocných pracovníků.
5. Závěr správních orgánů, že zaměstnanci žalobce v pozici „pomocný dělník ve výrobě“ nemohou být z titulu této pozice vysláni na pracovní cestu, nebyl podložen znalostí náplně práce každého ze zaměstnanců v místě výkonu práce, který byl uveden v povolení k zaměstnání.
6. Z popsaných důvodů navrhl, aby soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

7. Žalovaný ve vyjádření k žalobě shrnul, že oblastní inspektorát hodnotil povahu práce vykonávané cizinci, kteří podle pracovních smluv i povolení k zaměstnání vykonávali práci na pozici „pomocný dělník ve výrobě“, resp. zda charakter této práce běžně předpokládá vyslání zaměstnance (cizince) na pracovní cestu. Dospěl k závěru, že povaha práce vykonávané dotčenými cizinci vysílání na pracovní cestu nepředpokládala. S tím se žalovaný ztotožnil.
8. Nepřisvědčil úvahám žalobce, že v případě jednoduchých a rutinních prací není vyžadována vázanost na konkrétní pracoviště. Při akceptaci takové úvahy by povolovací proces prováděný úřadem práce ztratil smysl. Nesouhlasí se žalobcem, že školení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a prohlubování vzdělání nelze primárně brát jako výkon práce. Odkázal na § 230 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, a na kontrolní zjištění, z nichž plyne, že cizinci v době kontroly obsluhovali stroje na lisování gumových dlaždic.

IV. Posouzení věci soudem

9. Soud rozhodl o žalobě bez jednání za splnění podmínek plynoucích z § 51 odst. 1 s. ř. s.
10. Dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.

11. Podle § 89 odst. 2 zákona o zaměstnanosti cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky.
12. Podle § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o a) oznámené volné pracovní místo (§ 86 zákona o zaměstnanosti) a b) volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak; splnění této podmínky se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání podle § 95 a 97 zákona o zaměstnanosti.
13. Podle § 92 odst. 3 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání obsahuje a) identifikační údaje cizince, b) místo výkonu práce, c) druh práce, d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, e) dobu, na kterou se vydává, f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání.
14. Podle § 93 zákona o zaměstnanosti cizinec, který je držitelem modré karty, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo mu bylo vydáno povolení k zaměstnání, může být zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce, jestliže to odpovídá povaze jím vykonávané práce, pro kterou byla udělena modrá karta, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo povolení k zaměstnání.
15. Podle § 42 odst. 1 zákoníku práce se pracovní cestou rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.
16. Podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti se právnická osoba nebo podnikající fyzická osoba přestupku dopustí tím, že umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2 zákona o zaměstnanosti.
17. Podle § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti se pro účely tohoto zákona rozumí nelegální práci práce vykonávaná cizincem v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu se zaměstnaneckou kartou, kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrou kartou vydanými podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky nebo bez některé z těchto karet; to neplatí v případě výkonu jiné práce podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.
18. Podstatou sporu je otázka, zda žalobce umožnil 12 svým zaměstnancům (cizincům) výkon nelegální práce tím, že je vyslal na pracovní cestu, přestože to povaha jimi vykonávané práce neumožňovala. K tomu soud předesílá, že obdobnou právní otázku řešil Krajský soud v Brně v rozsudku ze dne 9. 4. 2020, č. j. 62 Ad 10/2018-44, který byl aprobován rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2022, č. j. 2 Ads 130/2020-24. Z jejich závěrů soud v nynějším případě vycházel.
19. Žalobce se ve správním řízení bránil tím, že vyslání cizinců na pracovní cestu odpovídalo povaze jimi vykonávané práce ve smyslu § 93 zákona o zaměstnanosti.
20. Žalovaný tuto obranu žalobce odmítl s tím, že vyslání na pracovní cestu neodpovídá povaze práce pomocného dělníka ve výrobě. Pomocný dělník ve výrobě podle správních orgánů nemůže být vyslán na pracovní cestu, na níž by vykonával práci pomocného

dělníka ve výrobě. Mohl by být vyslán na pracovní cestu za účelem výkonu nikoli samotné práce (tj. pomocného dělníka ve výrobě), ale doplňkových činností jako je školení v bezpečnosti a ochrany zdraví, zaučení s novou technologií či zařízením, prohlubováním vzdělání apod. To však v dané věci splněno nebylo, neboť cizinci vykonávali práci pomocného dělníka ve výrobě mimo místo, k němuž se povolení k zaměstnání vztahovalo.

21. Při zaměstnávání cizinců se současně aplikují pravidla dvou relativně samostatných právních oborů – pracovního a cizineckého práva. Zatímco samotná možnost zaměstnat cizince na území České republiky je primárně regulována zejména zákonem o zaměstnanosti a promítá se do nezbytnosti získání povolení k zaměstnání podle části čtvrté hlavy II. tohoto zákona, na samotný pracovní poměr mezi zaměstnavatelem a cizincem uzavřený na základě platného povolení k zaměstnání, je potřeba aplikovat primárně ustanovení zákoníku práce, stejně jako by se tento zákon aplikoval na vztah zaměstnavatele a českého zaměstnance.
22. Z judikatury Nejvyššího správního soudu vyplývá, že za výkon nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti by mohl být považován dlouhodobý či pravidelně se opakující výkon práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 8. 2013, č. j. 1 As 74/2013-34). Vyslání cizince mimo místo výkonu práce je tedy možné za podmínek stanovených pro pracovní cestu zákoníkem práce. Musí se jednat o vyslání krátkodobé a nesmí znamenat fakticky trvalou změnu místa (popřípadě též druhu) výkonu práce. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 25. 7. 2013, č. j. 9 As 48/2013-46, *„vyslání ale musí svým obsahem skutečně pracovní cestě odpovídat. (...) nelze prostřednictvím pracovní cesty zastírat faktický výkon práce cizince v jiném místě, než v místě uvedeném v povolení k zaměstnání... Maximální dobu trvání pracovní cesty právní předpisy neomezuji, zákoník práce z roku 2006 pouze stanoví, že jde o „dobu nezbytné potřeby“. Pracovní cesta není limitována ani prostorově. Jejím cílem může být jiná organizační jednotka zaměstnavatele, ale i jiná právnická či fyzická osoba. Při posuzování obsahového naplnění pracovní cesty cizince bude tedy vždy záležet na konkrétních skutkových okolnostech takového vyslání.“* Je tak zřejmé, že institut vyslání na pracovní cestu nelze zneužívat k obcházení místa nebo druhu vykonávané práce uvedeného v povolení k zaměstnání. Pro bezpodmínečný závěr o tom, že cizinec vykonával nelegální práci, by ze shromážděných podkladů muselo vyplývat, že se jednalo o dlouhodobý či pravidelně se opakující výkon práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání; pokud tato kritéria nejsou prokazatelně splněna, nelze vyloučit, že se mohlo jednat o pracovní cestu (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu z 25. 11. 2020, č. j. 6 Azs 271/2019-31, bod 15 a 16).
23. Po uzavření pracovněprávního poměru mezi zaměstnavatelem a cizincem na základě platného povolení k zaměstnání je potřeba na tento pracovněprávní poměr aplikovat zásadně stejná pravidla, jaká by se aplikovala na pracovněprávní poměr mezi zaměstnavatelem a českým zaměstnancem. To nic nemění na skutečnosti, že zákon může připustit určité zpřísnující výjimky, typicky za účelem ochrany pracovního trhu před cizinci. Určité omezení možnosti vyslat cizince na pracovní cestu obsahuje § 93 zákona o zaměstnanosti, které vyslání na pracovní cestu podmiňuje tím, že vyslání musí odpovídat povaze vykonávané práce. Cizince tak je možné vyslat cizince na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce za splnění podmínek plynoucích z § 93 zákona o zaměstnanosti.
24. Soud nesdílí názor správních orgánů, že práce pomocného dělníka ve výrobě neumožňuje vyslat cizince na pracovní cestu za účelem výkonu pomocných prací ve výrobě. Správní

orgány poukázaly na výkon práce stavebních dělníků, u kterých se vyslání na pracovní cesty s ohledem na charakter jejich činnosti očekává. Podle soudu však rovněž povaha práce pomocného dělníka ve výrobě (tj. nekvalifikované práce) může předpokládat vyslání na pracovní cestu. Lze si kupříkladu představit situaci, v níž zaměstnavatel získá povolení pro zaměstnance s tímto druhem povolené práce na jednom pracovišti, ačkoliv má pracovišť více, a z určitých důvodů potřebuje pokrýt náhlý nedostatek pracovních kapacit na jiném pracovišti tím, že tohoto zaměstnance vyšle na pracovní cestu mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání. Ostatně povaha práce pomocného dělníka ve výrobě předpokládá možnost faktické realizace takové činnosti na všech místech, kde se nachází materiální zázemí zaměstnavatele pro realizaci požadované práce (kde se nachází výroba zaměstnavatele).

25. Z důvodové zprávy k zákonu č. 136/2014 Sb., kterým bylo ustanovení § 93 zakotveno do zákona o zaměstnanosti s účinností od 1. 1. 2015, plyne, že zákonodárce vycházel z potřeby umožnit pracovní cesty cizinců ze třetích zemí, „aby tento cizinec mohl být vyslán na pracovní cesty, tj. do jiného místa výkonu práce, než které je stanoveno v povolení k zaměstnání, za podmínky, že výkon práce bude odpovídat druhu práce stanovenému v povolení k zaměstnání. Zákonodárce měl za to, že „[v] oblasti vysílání cizinců ze třetích zemí na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce se nepředpokládají v důsledku navrhované změny rizika spočívající v obrožení situace na trhu práce“, resp. že bude umožněno, „aby zaměstnanci – cizinci ze třetích zemí, u kterých povaha jimi vykonávané práce předpokládá i jiné místo výkonu práce, než na které jim bylo vydáno povolení k zaměstnání, zelená karta nebo modrá karta, budou moci být vysláni na pracovní cesty podle ustanovení § 42 zákoníku práce“ (viz důvodová zpráva k návrhu zákona č. 136/2014 Sb.).
26. Lze tak shrnout, že výklad správních orgánů je v rozporu se smyslem a účelem § 93 zákona o zaměstnanosti. Pokud zákonodárce chtěl umožnit pracovní cesty cizinců, jeví se výklad správních orgánů o tom, že povaha práce pomocného dělníka ve výrobě pracovní cestu neumožňuje, příliš restriktivní, rozporný s důvody přijetí dané právní úpravy. Správní orgány netvrdily, že by dotčení cizinci vykonávali jiný druh práce, než jaký odpovídal druhu práce stanovenému v povolení k zaměstnání. Ba spíše naopak – žalovaný výslovně v odůvodnění napadeného rozhodnutí uvedl, že pokud dotčení cizinci vykonávali na kontrolovaném pracovišti (Němčičky) práci spočívající v lisování pryžových výrobků, vykonávali činnosti spadající do pracovní pozice pomocného dělníka ve výrobě.
27. Soud tak uzavírá, že povaha práce pomocného dělníka ve výrobě umožňovala žalobci vyslat zaměstnance na pracovní cestu v souladu s § 93 zákona o zaměstnanosti, při které by realizovali druh práce uvedený v povolení k zaměstnání (tj. aniž by se muselo jednat pouze o pracovní cestu za účelem školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, zaučení s novou technologií či zařízením nebo o prohlubování vzdělání, jak tvrdily správní orgány).
28. Námitka nesprávné aplikace § 93 zákona o zaměstnanosti tak je důvodná.

V. Závěr a náklady řízení

29. S ohledem na výše uvedené soud zrušil napadené rozhodnutí žalovaného pro nezákonnost podle § 78 odst. 1 s. ř. s. a v souladu s § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení, v němž bude správní orgán vázán právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Nezbytnost zrušení i prvostupňového rozhodnutí nechť posoudí žalovaný, nicméně soud je přesvědčen, že zjištěné nezákonnosti lze odstranit v rámci odvolacího řízení.

30. V dalším řízení bude na žalovaném, aby v intencích závěru, že povaha práce pomocného dělníka ve výrobě umožňuje vyslání na pracovní cestu, vyhodnotil, zda předmětných 12 pracovníků žalobce bylo vysláno na pracovní cestu na adresu Němčičky 92, Němčičky v souladu s § 42 zákoníku práce. Naplněním těchto podmínek se soud v tomto řízení nemohl zabývat, neboť ani správní orgány naplnění podmínek vyslání na pracovní cestu podle § 42 zákoníku práce dosud nehodnotily, jelikož vycházely ze závěru, že povaha práce vyslání na pracovní cestu vůbec neumožňovala.
31. Výrok o náhradě nákladů řízení vychází z § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož 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. Žalobce byl ve věci úspěšný, soud mu tak přiznal právo na náhradu nákladů řízení. Náklady řízení žalobce se sestávají ze zaplaceného soudního poplatku ve výši 3000 Kč a z odměny a náhrady hotových výdajů zástupkyně žalobce vypočtené podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif). Odměna zástupkyně žalobce [podle § 9 odst. 4 písm. d), § 7 bod 5. a § 11 odst. 1 písm. a) a d) advokátního tarifu] za dva úkony právní služby (příprava a převzetí věci, sepsání žaloby) činí 2×3100 Kč, náhrada hotových výdajů činí podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu 2×300 Kč. Celkem je tedy žalovaný povinen žalobci na nákladech řízení nahradit částku 9800 Kč k rukám zástupkyně žalobce. K jejímu zaplacení soud stanovil přiměřenou lhůtu.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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 právních předpisů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 31. srpna 2022

Mgr. Milan Procházka
předseda senátu