



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Ing. Viery Horčicové a soudců JUDr. Vladimíra Gabriela Navrátila a JUDr. Jaromíra Klepše ve věci

žalobce: **Ing. T. P.**  
zastoupen advokátem Mgr. Karlem Tománkem  
sídlem Sokolská 505, 257 22 Čerčany

proti  
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**  
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného č. j. MPSV-2019/76106-422/2 z 2. 3. 2023

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného č. j. MPSV-2019/76106-422/2 z 2. 3. 2023 **se zrušuje** a věc se **vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 11 228 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci.

1. V projednávané věci je spor o to, zda měl žalobce jakožto zaměstnanec a ředitel společnosti ARANEA TECHNOLOGY, a.s., (dále jen „ARANEA“), nárok na uspokojení svých mzdových nároků dle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, poté, co byl na majetek ARANEA prohlášen konkurz.

2. Žalobce žádostí z 26. 11. 2018 požádal Úřad práce České republiky – krajskou pobočku pro hl. m. Prahu o uspokojení mzdových nároků za měsíce červenec-září 2018, které mu nebyly vyplaceny jeho bývalým zaměstnavatelem ARANEA, na jehož majetek byl 28. 11. 2018 prohlášen konkurz. K žádosti doložil mimo jiné dohodu o změně pracovní smlouvy na druh práce „ředitel společnosti“ z 24. 9. 2017, výplatní lístky, potvrzení o zdanitelných příjmech ze závislé činnosti, potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a evidenční list důchodového pojištění.
3. Úřad práce rozhodnutím z 20. 2. 2019 žádost zamítl dle § 9 odst. 6 zákona č. 118/2000 Sb., neboť nepovažoval žalobce za zaměstnance dle § 3 písm. a) téhož zákona. Zákon č. 118/2000 Sb. se na žalobce proto vůbec nevztahoval. Žalobce se poté odvolal k žalovanému, který rozhodnutím č. j. MPSV-2019/76101-422/1 z 4. 6. 2019 závěry Úřadu práce potvrdil a odvolání zamítl. Oba správní orgány vyšly ve své argumentaci z judikatury Nejvyššího správního soudu (především z rozsudku č. j. 3 Ads 119/2010-58 z 9. 12. 2010) k tzv. souběhu funkcí. Žalobce totiž u ARANEA plnil funkci předsedy představenstva na základě smlouvy o výkonu funkce z 20. 9. 2017 a počínaje 1. 10. 2017 pak i roli ředitele na základě dohody o změně pracovní smlouvy dříve uzavřené s ARANEA, resp. s jejím právním předchůdcem. Popis funkce ředitele společnosti však nebyl nikterak upřesněn ani doložen a správní orgány uzavřely, že výkon funkce ředitele představoval ve skutečnosti obchodní vedení, které žalobce vykonával jako předseda představenstva. Pracovní poměr žalobci, jak podle judikatury NSS, tak dle názoru správních orgánů, nemohl z důvodu souběhu funkcí vzniknout. Zároveň však správní orgány připustily, že pracovní smlouva by byla platná jen ohledně výkonu jiných činností, které nespádaly do působnosti statutárního orgánu. Stejně tak bylo možné vztáhnout právní režim zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, i na vztah mezi členem statutárního orgánu společnosti a touto společností ve smyslu § 2 odst. 1 zákoníku práce, nicméně takové ujednání neučinilo ze vztahu mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací vztah pracovníprávní, neboť člena statutárního orgánu nebylo možné považovat za zaměstnance a obchodní korporaci za zaměstnavatele.
4. Po žalobcem podané žalobě městský soud vydal 11. 6. 2020 rozsudek č. j. 15 Ad 10/2019-27, kterým žalobu zamítl a rozhodnutí žalovaného z 4. 6. 2019 potvrdil. Ztotožnil se s názorem správních orgánů, že žalobce plnil jakožto ředitel i jakožto předseda představenstva totožnou roli, a to obchodní vedení ARANEA, jinými slovy žalobce nebyl v postavení zaměstnance společnosti ve smyslu § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb. Nebyl totiž u jmenované společnosti v pracovním poměru, jehož esenciálním znakem je výkon závislé práce zaměstnancem pro zaměstnavatele ve vztahu podřízenosti podle pokynů zaměstnavatele (§ 2 odst. 1 zákoníku práce), a proto nemohl mít vůči společnosti z tohoto titulu ani žádné mzdové nároky. Za daných okolností se pozice žalobce navíc radikálně vymykala ochrannému režimu zákona č. 118/2000 Sb., jehož cílem není sanace újmy, kterou v důsledku svého vlastního neúspěšného obchodního vedení utrpěli členové statutárního orgánu zaměstnavatele končícího v platební neschopnosti.

## II. Závazný právní názor vyslovený v předchozím soudním řízení.

5. Žalobce podal proti rozsudku zdejšího soudu kasační stížnost, o níž NSS rozhodl rozsudkem č. j. 10 Ads 262/2020-98 z 20. 7. 2022 (dále jen „Rozsudek“). NSS se v řízení nejprve zabýval dosavadní judikaturou vztahující se k tzv. souběhu funkcí. Předeslal, že důsledky takového souběhu nejsou v českém právním řádu upraveny, avšak dlouhodobě je dotváří judikatura, především Nejvyššího soudu. Postupem času se ustálila na názoru, že pracovní smlouvy (či

jiné smlouvy v pracovněprávních vztazích) uzavírané či trvající za souběhu funkcí byly neplatné pro rozpor se zákonem, pokud podle nich měli zaměstnanci vykonávat „stejnou činnost“ jako ve funkci členů statutárního orgánu (srov. usnesení Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 2390/2014 z 20. 11. 2014 nebo sp. zn. 21 Cdo 1781/2012 z 29. 5. 2013).

6. Proti těmto názorům se později postavil Ústavní soud v nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 (N 171/82 SbNU 657) z 13. 9. 2016, věc *Ing. Gavenda*. Ústavní soud konstatoval, že zákaz uzavírání těchto smluv – tedy omezení soukromoprávního jednání – není v českém právu upraven zákonem. Byl dovozen až soudy, které však mohou právo dotvářet jen v omezené míře. Ústavní soud proto podrobil tento způsob dotváření práva (jdoucí proti zájmům soukromých osob) přísnému ústavnímu přezkumu (srov. bod 34 nálezu). Odmítl přitom dosavadní argumentaci Nejvyššího soudu, že činnost spadající do působnosti statutárního orgánu obchodní korporace není možné vykonávat v pracovněprávním vztahu či v režimu podřízeném zákoníku práce. Zdůraznil, že zákoník práce výslovně nezakazuje členovi statutárního orgánu vykonávat činnost, která přísluší statutárnímu orgánu, v pracovněprávním vztahu (bod 45 nálezu). V takovém případě se mají podobné smlouvy vykládat především podle úmyslu stran. Výklad má respektovat jejich právo na svobodné jednání a zásadu, že smlouvy je třeba dodržovat (body 47-48 tamtéž). Ústavní soud též odmítl způsob, kterým zákaz souběhu funkcí dosud soudy odůvodňovaly s pomocí práva obchodních korporací. Odkázal mimo jiné na to, že člen statutárního orgánu může část svých oprávnění k obchodnímu vedení delegovat na jiné osoby, včetně zaměstnanců společnosti. Rozsah takového pověření je přitom v zásadě vnitřní věcí společnosti. Dosavadní odůvodnění Nejvyššího soudu označil Ústavní soud za nedostatečná. Rozhodl, že soudy mohou prohlásit tyto smlouvy za neplatné jen v případě, že přednesou „obzvláště přesvědčivé argumenty“ pro takový postup (body 54-55 nálezu).
7. Na tento nálezný Ústavního soudu navázal Nejvyšší soud rozhodnutím velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, č. 35/2019 Sb. rozh. civ., věc *MIDESTA* z 11. 4. 2018. Uvedl, že dle současného výkladu zmíněné pracovní smlouvy nejsou automaticky považovány za neplatné a smluvní strany mohou (v určitém rozsahu) smlouvu podřídit režimu zákoníku práce. Nejvyšší soud však nadále trvá na tom, že při tzv. souběhu funkcí člen statutárního orgánu nemůže být považován za zaměstnance obchodní korporace: „Ani tehdy, *„podřídí-li‘ se zákoníku práce, nelze člena statutárního orgánu považovat (v rozsahu činností spadajících do působnosti statutárního orgánu) za zaměstnance (§ 6 zákoníku práce) a obchodní korporaci za zaměstnavatele (§ 7 zákoníku práce). Jejich vztah i nadále zůstává vztahem obchodněprávním, jenž se řídí obchodním zákoníkem a dále – v důsledku smluvního ujednání – těmi (v úvahu přicházejícími) ustanoveními zákoníku práce, jejichž použití nebrání kogentní právní normy upravující (především) postavení člena statutárního orgánu obchodní korporace a jeho vztah s obchodní korporací.“* Tyto závěry platí též v případě, kdy „[...] člen statutárního orgánu a obchodní korporace uzavřou vedle smlouvy o výkonu funkce (v níž se neodchýlí od režimu nastaveného § 66 odst. 2 obch. zák.) i souběžnou ‚manažerskou‘ smlouvu na výkon některých činností spadajících do působnosti statutárního orgánu (zpravidla na výkon obchodního vedení), v níž si sjednají režim zákoníku práce. V takovém případě je nutné na manažerskou smlouvu pohlížet jako na (svého druhu) dodatek ke smlouvě o výkonu funkce, upravující vztah mezi členem statutárního orgánu a obchodní korporací, jde-li o výkon části činností spadajících do působnosti statutárního orgánu.“ Nejvyšší soud tento výklad zdůvodnil tím, že je to právě statutární orgán a jeho členové, kdo řídí činnost obchodní korporace. Člen statutárního orgánu tak nemůže na základě pracovní smlouvy vykonávat činnosti spadající do náplně jeho funkce (tj. do působnosti statutárního orgánu) ve vztahu

podřízenosti dle pokynů obchodní korporace. NSS však v Rozsudku poznamenal, že tento pozměněný výklad ještě Ústavní soud nepřezkoumával.

8. Pro naši věc je stěžejní, že desátý senát NSS v řízení o kasační stížnosti proti rozsudku zdejšího soudu shledal, že z podkladů ve spisu nelze dojít k závěru, že by žalobce ve skutečnosti vykonával pro ARANEA práce projektového manažera či stavbyvedoucího. Naopak žalobcovou náplní práce bylo obchodní vedení společnosti. Dle tohoto výkladu tak NSS potvrdil, že žalobce byl v tzv. souběhu funkcí. Dopad dosavadních právních názorů Nejvyššího soudu na žádost žalobce je zřejmý: popsáný souběh funkcí sám o sobě vylučuje žadatele z působnosti zákona č. 118/2000 Sb., a to bez ohledu na to, zda měl žadatel jakýkoliv podíl na úpadku společnosti, zda byl současně společníkem či akcionářem nebo zda měl na společnost jakýkoliv vliv. Situaci obdobnou té naší řešil konečně Nejvyšší soud v rozsudku sp. zn. 21 ICdo 173/2017 z 10. 10. 2019 a uzavřel, že statutární orgán obchodní korporace, který měl uzavřenou pracovní smlouvu pro činnost, která se obsahově překrývala s náplní činnosti statutárního orgánu, nemůže být považován za „zaměstnanec“ podle § 3 písm. a) zákona č. 118/2000 Sb.
9. V reakci na výše předestřený judikaturní vývoj NSS usnesením z 11. 2. 2021 řízení přerušil a předložil Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku ohledně výkladu dvou článků směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES z 22. 10. 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, kterou provádí právě zákon č. 118/2000 Sb. Soudní dvůr zodpověděl položenou otázku v rozsudku C-101/21, z 5. 5. 2022 takto: *„Článek 2 odst. 2 a čl. 12 písm. a) a c) [směrnice] musí být vykládány v tom smyslu, že brání vnitrostátní judikatuře, podle níž platí, že osoba, která na základě pracovní smlouvy platné z hlediska vnitrostátního práva vykonává souběžně funkce ředitele a člena statutárního orgánu obchodní společnosti, nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu této směrnice, a že se tudíž záruky upravené touto směrnicí nemohou na tuto osobu vztáhnout.“*
10. NSS poté aplikoval závěry Soudního dvora na náš případ a uzavřel, že výklad směrnice (pojmu zaměstnanec) provedený Nejvyšším soudem byl rozsudkem Soudního dvora popřen, proto již do budoucna nemůže obstát. Zdejší soud relevantní pasáže rozsudku týkající se dopadů unijního rozsudku na náš případ přejímá.
11. Směrnice 2008/94/ES upravuje systém ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele, který v unijním právu funguje již od 80. let minulého století. Tzv. sociálním cílem směrnice je zajistit *„[...] všem zaměstnancům minimální ochranu na unijní úrovni v případě platební neschopnosti zaměstnavatele úhradou nesplacených pohledávek vyplývajících z pracovních smluv nebo pracovních poměrů a týkajících se odměny za dané období“* (bod 34 rozsudku Soudního dvora). Právě tuto směrnici provádí zákon č. 118/2000 Sb., který dává zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel se ocitne v platební neschopnosti, možnost u úřadu práce požádat o proplacení mzdových nároků až za tři měsíce platební neschopnosti zaměstnavatele. Současně ale směrnice na několika místech omezuje svou působnost či vytváří výjimky z výše uvedeného systému. Právě proto předložil NSS Soudnímu dvoru předběžnou otázku ohledně výkladu směrnice a možnosti použít i v působnosti zákona č. 118/2000 Sb. stávající judikaturu k souběhu funkcí.
12. Soudní dvůr se nejprve věnoval čl. 2 odst. 2 směrnice, podle kterého se směrnice nedotýká vnitrostátního práva, pokud jde o definice pojmů „zaměstnanec“, „zaměstnavatel“, „odměna“, „nabytá práva“ a „nabývaná práva“. Směrnice sama pojem „zaměstnanec“ nedefinuje a zdánlivě nechává členským státům prostor k tomu, aby tak učinily samy. Jak však Soudní dvůr upozornil, prostor pro uvážení členských států v této otázce není

neomezený. Čl. 2 odst. 2 směrnice je totiž nutné vykládat ve světle sociálního cíle směrnice: „členské státy nemohou výraz ‚zaměstnanec‘ definovat podle vlastní volby tak, že by byl obrožen sociální cíl uvedené směrnice“ (bod 34 rozsudku). Soudní dvůr tak potvrdil názor, který již vyslovil ve věci *Tümer* (rozsudek C-311/13 z 5. 11. 2014, bod 42).

13. Se sociálním cílem směrnice by bylo především v rozporu, pokud by členský stát zbavil ochrany poskytované směrnici osoby, kterým vnitrostátní právní úprava *obecně přiznává postavení zaměstnanců* a které mají vůči zaměstnavateli mzdové nároky ve smyslu směrnice (bod 35 rozsudku). Tento názor opět plyne již z věci *Tümer*, ve které Soudní dvůr hovořil o osobách, kterým právo členského státu *zpravidla* přiznává postavení zaměstnance (bod 45). NSS dovedl, že tímto rozdílem ve formulaci Soudní dvůr nezamýšlel jakoukoli změnu svého názoru – jde jen o nedůslednost českého překladu rozsudku (anglická verze *obou* rozsudků zní: „to whom national legislation generally attributes the status of employees“, francouzská: „auxquelles la réglementation nationale reconnaît généralement la qualité de travailleurs salariés“). NSS též dodal, že v nynější věci plyne „zbavení ochrany“ teprve z ustálené judikatury českých soudů. Ve věci *Tümer* naopak vylučoval určitou skupinu osob – cizince neoprávněně pobývajících v Nizozemsku – z definice pojmu „zaměstnanec“ přímo nizozemský zákon o zaměstnanosti (*Tümer*, bod 17).
14. Na základě výše uvedeného došel Soudní dvůr k tomu, že „skutečnost, že určitá osoba vykonávající funkci ředitele obchodní společnosti je rovněž členem jejího statutárního orgánu, tedy sama o sobě neumožňuje presumovat nebo vyloučit ani existenci pracovního poměru ani kvalifikaci této osoby jako zaměstnance ve smyslu směrnice 2008/94“ (bod 36).
15. Dále se Soudní dvůr zabýval výkladem čl. 12 písm. a) a c) směrnice 2008/94/ES. Podle něj se směrnice „[...] nedotýká možnosti členských států přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání.“ [písm. a)] a „[...] odmítnout nebo omezit povinnost uhradit pohledávky podle článku 3 nebo záruční povinnost podle článku 7 v případě, že zaměstnanec byl sám nebo společně se svými blízkými příbuznými vlastníkem podstatné části podniku nebo provozovny zaměstnavatele a měl značný vliv na činnosti tohoto podniku nebo provozovny.“ [písm. c)].
16. Nutno dodat, že čl. 12 písm. a) a c) netvoří jediné výjimky z ochrany poskytované směrnici, jedná se však o jediné výjimky, které podle NSS byly v nynější věci relevantní. Kromě nich směrnice umožňuje odmítnout či omezit úhradu pohledávek např. v čl. 12 písm. b), a to na základě *zvláštních vztahů mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem a společných zájmů vyjádřených v tajné dohodě mezi nimi*. Dle NSS však o žádné takové tajné dohodě mezi žalobcem a společností ARANEA není ze správního spisu nic známo.
17. K možnosti členských států přijmout nezbytná opatření k zamezení zneužívání podle čl. 12 písm. a) směrnice Soudní dvůr uvedl, že se jedná o výjimku z obecného pravidla, která musí být vykládána restriktivně (bod 40 rozsudku). Byť připustil, že judikatura k souběhu funkcí vychází z logiky, která je vlastní i čl. 12 písm. a) směrnice (má za cíl zamezit úhradě mzdových nároků v situaci, kdy za platební neschopnost může být být zčásti odpovědný právě žadatel), její použití ve stávající podobě vyloučil. Judikatura k souběhu funkcí totiž zakládá nevyvratitelnou a obecnou domněnku o zneužití práva v tom smyslu, že daná osoba ve skutečnosti společnost řídí – takovou domněnku však podle unijního práva nelze připustit (body 42-43 rozsudku Soudního dvora).
18. Naopak s implicitní (a patrně nevyvratitelnou) domněnkou pracuje výjimka v čl. 12 písm. c) směrnice, který ji však upravuje výslovně a konkrétně. Tato výjimka spočívá v tom, že „zaměstnanec, který vlastnil podstatnou část předmětného podniku a zároveň měl značný vliv na

jeho činnosti, může být z tohoto důvodu zčásti odpovědný za platební neschopnost tohoto podniku“ (bod 45 rozsudku).

19. NSS uzavřel, že uvedené závěry Soudního dvora vylučují použití stávající judikatury Nejvyššího soudu (převzaté též do judikatury NSS) na nynější věc. Zdůraznil, že již z nálezu sp. zn. I. ÚS 190/15 plyne, že smlouva, kterou žalobce uzavřel se společností ARANEA a která podle něj zůstává i po změně druhu práce na „ředitel společnosti“ pracovní smlouvou, nemůže být pro souběh funkcí neplatná. To koneckonců uznává i judikatura Nejvyššího soudu ve věci *MIDESTA*. Naopak, žalovaný v napadeném rozhodnutí chybně citoval část rozsudku Nejvyššího soudu, ve které Nejvyšší soud pouze rekapituloval svou dosavadní judikaturu – právě závěr o neplatnosti smluv při souběhu funkcí ale výslovně ve věci sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, *MIDESTA*, překonal.
20. Souběh funkcí podle dosavadní české judikatury v podstatě *ad hoc* vyjímá žalobce z působnosti zákona č. 118/2000 Sb. To však Soudní dvůr v rozsudku C-101/21 vyloučil. Nic na tom podle NSS nemění ani to, že Nejvyšší soud ve své judikatuře neformuluje přímo výlukou ze zákona č. 118/2000 Sb., ale že vztah, který žalobce se společností ARANEA zamýšleli jako pracovněprávní (podle tvrzení žalobce), „mění“ na vztah obchodněprávní. V opačném případě by totiž výklad čl. 2 odst. 2 směrnice provedený Soudním dvorem v podstatě ztrácel smysl – z působnosti směrnice (mimo stanovené případy) by tak bylo možné nepřímou vyjmout celou řadu situací v rozporu se sociálním cílem směrnice (NSS též stranou dodal, že během řízení o předběžné otázce navrhnul jeden z účastníků tohoto řízení, aby existence či neexistence pracovního poměru byla *ad hoc* přezkoumána v každém jednotlivém případě – tuto možnost však Soudní dvůr vůbec nepřipustil).
21. NSS zdůraznil, že problematické v nynější věci je, že judikatura, kterou použily oba správní orgány i městský soud, funguje *automaticky*, do značné míry bez ohledu na konkrétní problém či důsledky souběhu funkcí. Na to koneckonců upozornil i Soudní dvůr především při výkladu čl. 12 písm. a) směrnice. NSS přitakal žalovanému, že zákon č. 118/2000 Sb. nemá sloužit k přenášení podnikatelských neúspěchů na stát, resp. že nemá sloužit k vyplacení jakýchsi „zlatých padáků“ těm, kteří mají na úpadku společnosti svůj díl viny. Jak ale plyne z rozsudku Soudního dvora, výjimky z ochrany poskytované směrnicí musí zapadat do systému, který zavedla. Není tedy možné automaticky na základě souběhu funkcí vyloučit žalobce z působnosti zákona č. 118/2000 Sb., jak to udělaly oba správní orgány i městský soud. Naopak, pokud chce správní orgán (či následně správní soud) žadateli odepřít úhradu mzdových nároků, je potřeba se blíže zabývat okolnostmi dané věci a následně rozhodnout „v mantinelech“ výjimek stanovených směrnicí a českým zákonem.
22. NSS proto zrušil rozsudek městského soudu z 11. 6. 2020 i rozhodnutí žalovaného z 4. 6. 2019, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a zavázal jej, aby v dalším řízení pohlížel na žalobce jako na zaměstnance ve smyslu zákona č. 118/2000 Sb. Zároveň zdůraznil, že tím nebrání žalovanému ve zvážení, zda tu není jiný, tentokrát již zákonný důvod pro nevyplacení požadované částky.

### III. Napadené rozhodnutí.

23. Žalovaný žalobou napadeným rozhodnutím z 2. 3. 2023 odvolání žalobce opětovně zamítl a rozhodnutí Úřadu práce z 18. 2. 2019 potvrdil. Vyzdvihl závěry rozsudku NSS, dle kterých skutečně došlo k tzv. souběhu funkcí, jak správně identifikovaly správní orgány i městský soud. V takovém případě nevzniká mezi stranami pracovní poměr: podle § 3a zákona č. 118/2000 Sb. je zaměstnancem fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal mimo jiné pracovní poměr; podle § 3 zákoníku práce může být závislá práce vykonávána výlučně v základním

pracovněprávním vztahu; dle § 2 odst. 1 zákoníku práce je však závislou prací ta práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Skutečnost, že pracovní poměr nevznikl, vyplývá přímo ze zákona. Žalovaný proto odmítá názor NSS o tom, že by byla normativně neplatnost pracovních poměrů určena judikaturně, neboť zcela jednoznačně plyne ze zákonné definice závislé práce obsažené v § 2 odst. 1 zákoníku práce. Žalovaný se díky tomu pozastavuje nad formulací předběžné otázky NSS (nemožnost vykonávat funkci statutárního orgánu nevyplývá z judikatury, ale ze zákona), která měla vliv i na rozhodnutí Soudního dvora. Ten tak vycházel z předpokladu, že obecně v případech souběhu funkcí jsou v České republice platně uzavírány pracovní poměry zaměstnanců, přičemž pouze pro účely ochrany zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele dovedla judikatura vyloučení těchto zaměstnanců ze zákona č. 118/2000 Sb. a dotčené směrnice.

#### IV. Argumenty účastníků řízení.

24. V úvodu podané žaloby žalobce předestřel, že správní orgány obou stupňů založily své rozhodnutí na nesprávném výkladu existence a trvání pracovního poměru žalobce po jeho zvolení členem statutárního orgánu ARANEA. Z listin založených ve spisu měl žalovaný zjistit, že pracovní poměr žalobce vznikl již 21. 5. 2010 a za celou tuto dobu, tedy i po uzavření dodatku z 24. 9. 2017 o změně pracovní smlouvy na pozici „ředitel“, vykonával funkci projektového manažera/stavbyvedoucího.
25. Žalovaný navíc vybočil z mezí, které pro jeho další rozhodování stanovil NSS v Rozsudku v návaznosti na rozsudek Soudního dvora, neboť trvá na tom, že souběh funkcí znemožňuje čerpat náhradu mzdy dle zákona č. 118/2000 Sb., jak vyplývá přímo z tohoto zákona a zákoníku práce (nikoliv judikatury).
26. Žalovaný ve vyjádření k žalobě trvá na své argumentaci obsažené v napadeném rozhodnutí. Žalobce nepředložil žádný důkaz o tom, že by v rozhodném období byl zaměstnancem dle zákona č. 118/2000 Sb. Činnost, kterou vykonával na základě pracovní smlouvy, resp. jejího dodatku, se shodovala s činností předsedy představenstva, šlo tedy o „zapovězený“ souběh, ze kterého nelze čerpat nárok na náhradu mzdy. To by mohl činit pouze za předpokladu, že by jeho pracovní náplní na základě pracovní smlouvy byla „jiná činnost“. Ačkoliv v dané věci šlo o řízení o žádosti a žalobce tížilo důkazní břemeno stran prokázání jeho nároku, žádný z důkazů neprokazuje, že by žalobce byl ve skutečnosti projektantem nebo stavbyvedoucím. Pokud jím byl v minulosti na základě pracovní smlouvy, uzavřením dodatku (se změnou pozice na „ředitele“) se pracovněprávní vztah mezi ním a ARANEA změnil na vztah obchodněprávní. Žalovaný doplňuje aktuální judikaturu NSS (rozsudek sp. zn. 6 Ads 52/2022 z 11. 5. 2023) a dodává, že závěry NSS v Rozsudku se od současné rozhodovací praxe NSS i Nejvyššího soudu značně odchylují. Výklad, podle něž by byl pravý souběh funkcí posuzován pro účely jednoho zákona jako pracovněprávní vztah a pro účely jiného zákona jako vztah, který pracovněprávní není, je neudržitelný.
27. Účelem zákona č. 118/2000 Sb. není bezpodmínečné vyplacení uplatněných částek žadateli, ale Úřad práce je povinen postupovat dle zákona, a pokud nejsou splněny podmínky pro vyplacení, žádost žadatele odmítnout. Účelem zákona je naopak chránit zaměstnance při platební neschopnosti, nikoliv přenášet neúspěchy soukromých subjektů v obchodní společnosti na stát, a to zejména v nejasné majetkové situaci zaměstnavatele, jehož jediným akcionářem je kyperská obchodní společnost, a nelze jednoznačně seznat, jaká fyzická osoba měla značný vliv na činnost zaměstnavatele dle čl. 12 písm. c) směrnice. Žalovaný dále

poukazuje na účelovost jednání žalobce, neboť opakovaně vystupoval na straně jak zaměstnavatele, tak i zaměstnance (například při okamžitém zrušení pracovního poměru z 30. 9. 2018). Navíc žalobce svou údajnou pohledávku z titulu zaměstnaneckého vztahu neuplatnil v insolvenčním řízení.

28. Nakonec žalovaný brojí proti závěrům rozsudku Soudního dvora, potažmo Rozsudku NSS. Rozsudek Soudního dvora není ve věci dle jeho názoru aplikovatelný zcela, neboť počítá s tím, že žadatel byl v pracovněprávním vztahu, a na tomto základě je i konstruována právní věta. Nelze však opomenout, že dle čl. 2 odst. 2 směrnice „se nedotýká“ vnitrostátního práva, pokud jde o definici pojmu „zaměstnanec“. Žalobce přitom zaměstnancem nebyl, jak obsáhle argumentoval také městský soud v rozsudku z 11. 6. 2020. Žalovaný proto navrhuje, aby městský soud Soudnímu dvoru položil novou předběžnou otázku tak, aby reflektovala faktický stav; není nutné vyjasnit, zda je přípustná judikatura, dle které určité osoby nejsou zaměstnanci, ale zda je v souladu s právem EU úprava zákoníku práce.

#### V. Posouzení věci soudem.

29. Soud nejprve shledal, že jsou splněny podmínky řízení, žaloba je přípustná, byla podána včas a osobou oprávněnou. Následně vycházejí ze skutkového a právního stavu, jenž zde byl v době vydání napadeného rozhodnutí, přezkoumal je na základě podané žaloby v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), včetně řízení předcházejícího jeho vydání, jakož i z hlediska vad, k nimž by byl povinen přihlédnout z úřední povinnosti. Při tom naznal, že žaloba je důvodná.
30. Ve věci soud rozhodl podle § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání, neboť žádný z účastníků nevyslovil s tímto postupem po poučení soudem nesouhlas. Důvodem pro nařízení jednání nebylo ani dokazování, neboť veškeré listiny potřebné pro rozhodnutí jsou obsaženy ve správním spisu, jímž se dokazování neprovádí (rozsudek NSS č. j. 9 Afs 8/2008-117 z 29. 1. 2009).
31. Úvodem soud shledává za nutné upozornit, že dle § 78 odst. 5 s. ř. s. „[p]rávním názorem, který vyslovil soud ve zrušujícím rozsudku nebo rozsudku vyslovujícím nicotnost, je v dalším řízení správní orgán vázán.“
32. Vázanost právním názorem vyjádřeným ve zrušovacím rozsudku soudu, eventuálně rozsudku vyslovujícím nicotnost, vyplývá ze smyslu kasace v právním řádu. Pakliže by tomu tak nebylo, kasační pravomoc správních soudů by neměla rozumný smysl a musela by být nahrazena pravomocí apelační. Nerespektování právního názoru soudu je samo o sobě důvodem pro zrušení napadeného rozhodnutí pro nezákonnost (rozsudek NSS č. j. 5 A 110/2002-25 z 23. 9. 2004).
33. Obdobné platí i pro náš případ, tedy postupuje-li NSS podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. a současně se zrušením rozsudku městského soudu zruší i napadené správní rozhodnutí a věc vrátí žalovanému správnímu orgánu k dalšímu řízení, že je žalovaný vázán právním názorem vysloveným v rozsudku NSS (rozsudek NSS č. j. 2 Afs 68/2011-212 z 11. 1. 2012).
34. Soud předesílá, že spor o to, zda žalobce v dotčených obdobích ve skutečnosti byl na základě pracovní smlouvy stavbyvedoucím/projektantem, či zda došlo k tzv. souběhu funkcí, který mezi stranami přetrvává i nyní po vydání Rozsudku, je zcela bezpředmětný. NSS se v bodě 25 Rozsudku jednoznačně ztotožnil s tím, že z podkladů ve spisu nelze dojít k tomu, že by žalobce ve skutečnosti vykonával pro ARANEA práci projektanta nebo stavbyvedoucího. Naopak náplní žalobcovy práce bylo obchodní vedení společnosti. Tím tak byla závazně aprobována existence tzv. souběhu funkcí žalobce. NSS *de facto* postup správních orgánů a městského soudu posvětil, neboť do doby zodpovězení předběžné otázky Soudním dvorem bylo odepření mzdových nároků podle zákona č. 118/200 Sb. takovému žadateli plně v souladu s judikaturou Nejvyššího soudu.

35. NSS pak jasně stanovil, že po rozsudku Soudního dvora je aplikace stávající judikatury na žalobcův případ vyloučena, a dodal, že již z nálezu Ústavního soudu sp. zn. I. ÚS 190/15 vyplývá, že pracovní smlouva mezi žalobcem a ARANEA nemůže být i přes souběh funkcí neplatná. Není tedy možné automaticky na základě souběhu funkcí vyloučit žalobce z působnosti zákona č. 118/2000 Sb., ale je naopak třeba zabývat se všemi okolnostmi dané věci a rozhodnout v „mantinelech“ výjimek stanovených směrnicí a českým zákonem.
36. Požadavek na žalovaného pak byl formulován zcela srozumitelně: žalovaný v dalším řízení bude na žalobce hledět jako na zaměstnance a odepře mu nárok pouze z „jiného“ zákonného důvodu pro nevyplacení, nikoliv z důvodu souběhu funkcí. Jak však vyplývá z napadeného rozhodnutí, požadavkům NSS žalovaný nedostál (což ostatně na několika místech rozhodnutí sám přiznává, neboť výslovně nesouhlasí s názory Rozsudku) a porušil tak § 78 odst. 5 s. ř. s. Namísto toho, aby žalovaný zkoumal, zda zde existují jiné důvody pro nepřiznání nároku „zaměstnanci-žalobci“, vytrvale brojil proti závěrům NSS o tom, že na žalobce je třeba hledět jako na zaměstnance ve smyslu směrnice. Vyšel přitom z definic zákoníku práce a zákona č. 118/2000 Sb. a uzavřel, že mezi stranami nemohl vzniknout pracovní poměr. Vždyť ale sám NSS výslovně v Rozsudku uvedl, že již dle Ústavního soudu ve věci *Ing. Gavenda* pracovní smlouvy uzavírané na „stejnou činnost“, jako je činnost statutárního orgánu, jsou platné, neboť zákaz takového soukromoprávního jednání není stanoven zákonem a nelze jej dovodit judikatorně (bod 18 rozsudku NSS). Bez ohledu na uvedené městskému soudu však nyní ani nepřísluší zkoumat, zda NSS na základě rozsudku Soudního dvora žalovaného zavázal „správným“ právním názorem a zda správně určil, že na žalobce je třeba hledět jako na zaměstnance. (Ne)správnost takových závěrů nemůže nic změnit na jejich závaznosti stanovené v § 78 odst. 5 s. ř. s. musí se jimi řídit i nyní městský soud.
37. Svoji argumentaci se žalovaný snažil „dotvořit“ údajně chybně položenou předběžnou otázkou Soudnímu dvoru ze strany NSS. K tomu soud opakuje, že i v případě, že by NSS předběžnou otázku snad formuloval nesprávně nebo nepřesně, a následná odpověď Soudního dvora by proto ne zcela dopadala na náš případ, přesto ji NSS na případ aplikoval a jeho právní názor je pro další řízení závazný. Z totožných důvodů není prostor ani pro položení nové předběžné otázky v jiném znění, jak navrhuje žalovaný. Rozsudek Soudního dvora lze na naši věc dle závěrů NSS vztáhnout zcela, zdejší soud se proto od tohoto názoru v souladu s § 78 odst. 5 s. ř. s. neodchýlí. I přesto lze dodat, že Soudní dvůr měl při posouzení předběžné otázky k dispozici veškeré relevantní podklady včetně tuzemské judikatury a právní úpravy týkající se pojmu „zaměstnanec“ ve smyslu zákoníku práce, závislé činnosti i pracovněprávních vztahů. Dle zdejšího soudu pak jeho závěry pro náš případ zní jednoznačně: *„směrnice [...] brání vnitrostátní judikatuře, podle níž platí, že osoba, která na základě pracovní smlouvy platné z hlediska vnitrostátního práva vykonává souběžně funkce ředitele a člena statutárního orgánu obchodní společnosti, nemůže být kvalifikována jako zaměstnanec ve smyslu této směrnice, a že se tudíž záruky upravené touto směrnicí nemohou na tuto osobu vztáhnout.“* Z pohledu odpovědi Soudního dvora je irelevantní, zda souběh funkcí brání pohlížet na žadatele jako na zaměstnance ve smyslu směrnice na základě judikatury, nebo na základě vnitrostátních předpisů. Pro naši věc Soudní dvůr spornou otázku zodpověděl jasně: souběh funkcí sám o sobě neznamená, že žadatel není zaměstnancem. Pokud Soudní dvůr vycházel (mimo jiné) z toho, že pracovní smlouvy jsou z hlediska vnitrostátního práva platné i v případě souběhu funkcí, nezbyvá než konstatovat, že i tento předpoklad je správný, neboť se opírá jak o nálezu Ústavního soudu ve věci *Ing. Gavenda*, tak o Rozsudek NSS (bod 40). Soud proto nevidí důvodu, proč by měl předkládat Soudnímu dvoru předběžnou otázku v žalovaným navrženém, mírně pozměněném znění.

38. Soud dodává, že žalovaný nepředestřel žádné jiné okolnosti, které by žalobce vylučovaly z působnosti zákona č. 118/2000 Sb. V případě směrnice se nabízí výjimky spočívající ve zneužití práva [čl. 12 písm. a)] nebo v tom, že zaměstnanec je vlastníkem podstatné části zaměstnavatele a měl na něj značný vliv [písm. c)], jimiž se zabýval již NSS v Rozsudku i Soudní dvůr při zodpovězení předběžné otázky. Byť Soudní dvůr připustil, že dosavadní tuzemská judikatura k souběhu funkcí vycházela z logiky, která je vlastní i čl. 12 písm. a) směrnice, její použití ve stávající podobě vyloučil. V napadeném rozhodnutí úvahy aplikovatelné na výjimky zcela absentují. Pokud se snad žalovaný svou argumentaci snažil „dohnat“ v rámci vyjádření k žalobě úvahami, že žalobce vystupoval několikrát na straně zaměstnance i ARANEA současně nebo že o účelovosti jeho jednání svědčí nepřihlášení jeho údajné pohledávky vůči ARANEA do insolvenčního řízení, tyto okolnosti měl uvést do napadeného rozhodnutí. Soud je totiž povinen při rozhodování vycházet ze stavu skutkového a právního, jaký zde byl v době vydání napadeného rozhodnutí. Žalovaný tak v napadeném rozhodnutí nepředložil žádné pádné důvody, na jejichž základě by na žalobce nemělo pohlížet jako na zaměstnance.
39. Přes uvedené závěry týkající se vázanosti právním názorem soudu je třeba zkoumat, zda zde existují důvody, pro které by se mohl žalovaný při svém opětovném rozhodování (a koneckonců i sám městský soud) od závěrů vyjádřených NSS v Rozsudku odchýlit. Správní orgán tak může v určitých výjimečných případech učinit, např. dojde-li v mezidobí ke změně právní úpravy, vyjdou-li najevo nové skutečnosti nebo tehdy, je-li správnímu orgánu uloženo doplnit dokazování a nově zjištěný skutkový stav se od toho dříve zjištěného značně odlišuje (např. rozsudek NSS č. j. 2 Ads 16/2003-56, č. 352/2004 Sb. NSS z 18. 6. 2004). Důvodem nerespektování závazného právního názoru soudu může být i judikатурní vývoj a odlišné závěry nadřízených soudů na řešenou problematiku.
40. Soud přitom dospěl k závěru, že zde takové důvody pro odchýlení se od závazného právního názoru NSS nejsou. V mezidobí od vydání Rozsudku NSS nedošlo ke změně právní úpravy ani judikatury jakož ani nevyšly najevo žádné nové skutečnosti.
41. Žalovaný ve vyjádření k žalobě naznačuje, že soudy nižší instance i správní orgány nejsou povinny respektovat názor „vyššího“ soudu, pokud je v rozporu s unijním právem. Závěry NSS vyjádřené v Rozsudku však jsou s unijním právem naopak v souladu, neboť rozsudek Soudního dvora aplikuje na náš případ plně v intencích tohoto rozsudku. Žalovaný ani neuvedl, že by NSS rozsudek Soudního dvora interpretoval chybně, toliko poukazyval na nešťastnou formulaci položené předběžné otázky. To však není důvodem pro rezignaci na povinnost dle § 78 odst. 5 s. ř. s. „Odklon“ od unijního práva nemůže představovat ani žalovaným tvrzená skutečnost, že Zpráva Komise Evropského Parlamentu a Rady o provádění a uplatňování některých ustanovení směrnice upírá ochranu směrnice definicím pojmu „zaměstnanec“ v jiných členských státech. Soud pro úplnost dodává, že Soudní dvůr vycházel z předpokladu, že pracovní smlouvy jsou v případě tzv. souběhu funkcí považovány za platné, což bylo potvrzeno i Ústavním soudem, jak bylo opakováno výše. Nedošlo tak proto k jakékoliv chybné interpretaci rozsudku C-101/21. Jen pro úplnost soud podotýká, že žalovaný byl účastníkem tohoto řízení před Soudním dvorem, a měl tak příležitost svůj náhled na kontext české právní úpravy a judikatury tomuto soudu ve svých vyjádřeních osvětlit.
42. Rovněž žalovaný uvedl, že závěry Rozsudku se značně odchyľují od současné rozhodovací praxe NSS i ustálené judikatury Nejvyššího soudu. To přiznal i sám NSS, který použitelnost této judikatury při výkladu zákona č. 118/2000 Sb. učinil součástí své předběžné otázky. Ani takové odchýlení není dle uvedených teoretických východisek důvodem pro neakceptování

závazného právního názoru NSS. To by mohla způsobit toliko následná judikatura, která by závěry NSS vyslovené v Rozsudku překonala. Soudu taková judikatura známa není a žalovaný cituje pouze rozsudek NSS č. j. 6 Ads 52/2022 z 11. 5. 2023. Ten se však souběhem funkcí s ohledem na mzdové nároky dle zákona č. 118/2000 Sb. vůbec nezabýval; pouze potvrdil to, co již konstatoval NSS v Rozsudku: pracovní smlouva byla sjednána na manažerskou činnost, a jedná se proto o souběh funkcí.

#### VI. Závěr a náklady řízení.

43. Soud v první řadě zdůrazňuje, že žalovaný, stejně jako městský soud, byl ve smyslu § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem NSS vyjádřeným v rozsudku č. j. 10 Ads 262/2020-98, jehož právní věta zní: *„Úřad práce nemůže vyloučit žadatele o uspokojení mzdových nároků podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, z pojmu ‚zaměstnanec‘ podle § 3 písm. a) téhož zákona jen proto, že žadatel byl v rozhodném období jak ředitelem obchodní společnosti, tak členem jejího statutárního orgánu. Tzv. souběh funkcí, jak jej definuje judikatura Nejvyššího soudu (naposled rozsudek velkého senátu občanskoprávního a obchodního kolegia ze dne 11. 4. 2018, sp. zn. 31 Cdo 4831/2017, č. 35/2019 Sb. rozh. obč.), proto nemůže sám o sobě sloužit k vyloučení žadatele ze systému zavedeného citovaným zákonem a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele.“* NSS zavázal žalovaného k tomu, aby na žalobce hleděl nadále jako na zaměstnance, což mu však nebrání zvážit, zda tu není jiný, tentokrát již zákonný důvod pro nevyplacení požadované částky. Žalovaný však nadále trval na tom, že žalobce nelze považovat za zaměstnance ve smyslu směrnice, neboť neměl platně uzavřenou pracovní smlouvu, a nevznikl mu proto pracovněprávní poměr. To vše přesto, že NSS výslovně uzavřel, že pracovní smlouva mezi žalobcem a ARANEA byla platná a že tzv. souběh funkcí sám o sobě nemůže vylučovat žadatele z režimu (ochrany) smlouvy a jeho postavení zaměstnance. Žalovaný tak závazný názor NSS nerespektoval. Žalovaný neidentifikoval žádné výjimky či jiné důvody, pro které by se ochrana směrnice na žalobce nevztahovala. Totéž pak platí o důvodech, který by teoreticky mohly žalovaného vyvázat z povinnosti řídit se právním názorem NSS dle § 78 odst. 5 s. ř. s.
44. Vzhledem k výše uvedenému soudu nezbylo než napadené rozhodnutí dle § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušit pro nezákonnost. Soud i přes návrh žalobce nepřistoupil ke zrušení prvostupňového rozhodnutí, neboť závazným názorem byl vázán pouze žalovaný a vady řízení lze zhojit v řízení před ním. Věc proto byla vrácena podle § 78 odst. 4 s. ř. s. žalovanému k dalšímu řízení. V něm bude žalovaný podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem, který soud vyslovil v tomto zrušujícím rozsudku. Další postup žalovaného soud v dostatečném rozsahu nastínil v předchozích částech odůvodnění a ve stručnosti postačí konstatovat, že bude jeho povinností řídit se „pokyny“ NSS vyjádřenými v Rozsudku, nikoliv s jeho závěry polemizovat. Bude proto třeba zjistit, zda tu nejsou důvody pro vyloučení žalobce z režimu zákona č. 118/2000 Sb. stanovené zákonem či směrnicí. Tímto důvodem však nemůže být souběh funkcí. Pokud takové důvody žalovaný neshledá, žalobci budou požadované částky (případně po zrušení prvostupňového rozhodnutí) vyplaceny.
45. O nákladech řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce měl ve věci plný úspěch, proto má proti žalovanému právo na náhradu nákladů řízení, jež sestávají ze zaplaceného soudního poplatku za žalobu ve výši 3 000 Kč a z nákladů zastoupení advokátem. Jejich výši soud určil v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění účinném ke dni provedení jednotlivých úkonů, a jsou tvořeny odměnou za dva úkony právní

služby po 3 100 Kč: převzetí a přípravu zastoupení a sepis žaloby [§ 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d)] a paušální náhradou hotových výdajů 300 Kč za každý z těchto úkonů (§ 13 odst. 4), vše zvýšeno o částku 1 428 Kč odpovídající 21% DPH z předchozích částek. Žalobcovy náklady zastoupení advokátem tak činí 8 800 Kč a náklady řízení celkem 11 228 Kč, a žalovaný je povinen nahradit je žalobci v přiměřené 30denní lhůtě k rukám jeho zástupce (§ 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve spojení s § 64 s. ř. s.).

### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, sídlem Moravské náměstí 6, Brno, a to v tolika vyhotoveních (podává-li se v listinné podobě), aby jedno zůstalo soudu a každý účastník dostal jeden stejnopis. 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). Případně-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 je 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](http://www.nssoud.cz).

Praha 31. srpna 2023

**JUDr. Ing. Viera Horčicová v. r.**  
předsedkyně senátu