



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Lenky Kaniové a soudců Ivo Pospíšila a Tomáše Kocourka v právní věci žalobkyně: **King Stores s.r.o.**, se sídlem Palackého třída 666/23, Brno, zastoupené JUDr. Adamem Valíčkem, MBA, advokátem se sídlem nám. Svobody 87/18, Brno, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 31. 3. 2022, č. j. 567/1.30/22-3, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 19. 12. 2024, č. j. 30 Ad 5/2022 - 52,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalobkyni **se** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **nepřiznává.**

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Oblastní inspektorát práce pro Jihomoravský kraj (dále jen „správní orgán I. stupně“) vydal dne 14. 12. 2021 rozhodnutí č. j. 13011/9.30/21-19, kterým uznal žalobkyni vinnou spácháním přestupku dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dovolila totiž výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 tohoto zákona tím, že dne 7. 8. 2020 umožnila panu V. výkon závislé práce spočívající v obsluze zákazníků – přejímání a vydávání zakázek, poskytování poradenství a servisu a inkasování plateb na pracovišti v provozovně žalobkyně. Za spáchaný přestupek jí uložil pokutu ve výši 70 000 Kč

a povinnost uhradit paušální náhradu nákladů řízení ve výši 1 000 Kč. Následně podané odvolání žalovaný shora uvedeným rozhodnutí zamítl.

[2] Rozhodnutí žalovaného následně napadla žalobkyně žalobou podanou ke Krajskému soudu v Brně, který jej shora označeným rozsudkem zrušil a věc vrátil správnímu orgánu k dalšímu řízení.

[3] Soud souhlasil s žalovaným, že dostatečně prokázal, že pan V. vykonával činnost pro žalobkyni osobně a soustavně (dlouhodobě). Za neprokázané však měl dva další klíčové znaky závislé činnosti, a to provádění činnosti na základě pokynů žalobkyně a existenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi ní a panem V. Podle názoru soudu je hodnocení shromážděných podkladů a provedených důkazů zjednodušující a zejména zcela přehlíží závažné skutečnosti, které naopak nasvědčují opačnému závěru, tedy že se nejednalo o závislou činnost.

[4] Konkrétně uvedl, že skutečnost, že pan V. chodil na pracoviště v provozní době, není dostatečným důkazem pro závěr, že se řídil pokyny zaměstnavatele. Soud vzal v úvahu, že pan V. neměl klíče a přístup do provozovny žalobkyně, což znamená, že fyzicky nemohl docházet v jinou dobu. Dále soud uvedl, že vyplácení odměny panu V. za prováděnou servisní činnost není jednoznačným důkazem o závislé činnosti, protože úplata je znakem jak pracovněprávních, tak soukromoprávních vztahů mezi podnikateli. Soud také zohlednil, že pan V. účtoval za servisní činnost v rozsahu do 40 hodin měsíčně a vykonával obdobnou činnost i pro další subjekty, což zpochybňuje závěr o jeho hospodářské závislosti na žalobkyni. Navíc soud uvedl, že používání prostředků poskytovaných žalobkyní k výkonu servisní činnosti není jednoznačným důkazem o závislé činnosti, protože i v mnoha případech nezávislé činnosti může být činnost vykonávána v provozovně smluvního partnera. Soud rovněž žalovanému vytkl, že se dostatečně nevypořádal s tvrzením posuzovaného zaměstnance, že zakázky žalobkyně přijímal, pouze pokud na ně měl prostor, a mnohé rovněž odmítl.

[5] Ve vztahu k formulaci výroku rozhodnutí správních orgánů soud podotkl, že skutkové zjištění o tom, že pan V. obsluhoval zákazníky žalobkyně, přijímal a vydával jim zakázky, poskytoval poradenství a servis a inkasoval od nich platby jménem žalobkyně, nemá žádný podklad ve shromážděných podkladech a provedených důkazech.

II. Kasační stížnost

[6] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (stěžovatel) kasační stížnost.

[7] Krajský soud dle stěžovatele nesprávně posoudil otázku, zda byl naplněn znak podřízenosti osoby žalobkyni a zda se tato osoba řídila jejími pokyny. Soud zúžil vázanost pokyny na způsob provádění servisu. Stěžovatel tvrdí, že pokyny zaměstnavatele nelze chápat doslovně, tedy že zaměstnavatel nemusí zadávat každý dílčí pokyn. Výkon práce si zaměstnanec organizuje sám dle svých schopností a možností. V projednávané věci bylo prokázáno, že pan V. vykonával svou činnost na základě požadavků žalobkyně, které přijímal prostřednictvím e-mailu. Tyto požadavky lze považovat za pokyny k výkonu práce,

pokračování

i když nebyly konkrétní; jejich faktickou náplň se totiž dozvěděl až od zákazníků, které obsluhoval.

[8] Stěžovatel dále nesouhlasil se závěry krajského soudu týkající se rozvržení pracovní doby. Uvedl, že pan V. mohl pracovat pouze v provozovně žalobkyně, kde si pronajal prostor a vybavení. Pracovní dobu měl nepřímo určenou otevírací dobou provozovny. Pan V. byl rovněž odměňován pouze za práci v provozovně, což znamená, že nemohl pracovat dle svého uvážení jako samostatný podnikatel. Krajský soud rovněž pochybil, neboť zlehčil otázku povahy a struktury příjmů zjištěné osoby. Právní kvalifikaci závislé práce nebrání, pokud fyzická osoba pobírá příjem od více osob. Poskytovaná odměna za práci nemusí být jediným příjmem, ale musí být ekonomicky významným zdrojem příjmů. Pan V. dosahoval měsíčního příjmu okolo 30 000 Kč, což je ekonomicky významný příjem.

[9] Stěžovatel se též vymezil proti názoru krajského soudu ohledně neurčitosti vymezení předmětu nájmu. Podstata nájmu spočívá v tom, že pronajímatel přenechává určitou věc nájemci k užívání. Faktické využívání představuje realizaci užívacího práva. Pan V. neměl vlastní užívací právo k určité věci, protože nebyla ve smlouvě konkretizována. Nemohl se ke své pronajaté věci dostat kdykoliv, ale jen v rámci otevírací doby provozovny.

[10] Stěžovatel proto závěrem uvedl, že krajský soud skutkový stav projednávané věci nevyhodnotil správně. Existenci znaků závislé práce, a to včetně znaku nadřízenosti žalobkyně coby osoby ve faktickém postavení zaměstnavatele a podřízenosti zjištěné osoby coby osoby ve faktickém postavení zaměstnance, stěžovatel bez důvodných pochybností prokázal.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[11] Soud nejprve ověřil splnění zákonných podmínek řízení o kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“) přípustná. Poté přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s. v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a dospěl k závěru, že **není** důvodná.

[12] Jde-li o věc samu, uvádí Nejvyšší správní soud, že správní orgány uložily žalobkyni pokutu podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti ve výši 70 000 Kč, neboť měla umožnit výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) zákona o zaměstnanosti.

[13] Podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti „[p]rávnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se správního deliktu dopustí tím, že [...] umožní výkon nelegální práce podle § 5 písm. e) bodu 1 nebo 2“.

[14] Podle § 5 písm. e) bodu 1 zákona o zaměstnanosti se pro účely tohoto zákona nelegální práci rozumí „výkon závislé práce fyzickou osobou mimo pracovněprávní vztah“.

[15] Podle § 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, „[z]ávislá práce může být vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními

právními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr“.

[16] Ustanovení § 5 písm. e) bod 1 zákona o zaměstnanosti je odrazem významné novely zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 367/2011 Sb., účinným od 1. 1. 2012. Dle důvodové zprávy k tomuto zákonu bylo cílem „omezit praktiky, kdy fyzické osoby vykonávají práci pro jinou fyzickou nebo právnickou osobu mimo pracovněprávní vztahy, tzn. zabránit obcházení zákona formou výkonu samostatně výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv“. Pokud by se smluvní strany snažily zastřít existenci pracovněprávního vztahu uzavřením občanskoprávní nebo obchodněprávní smlouvy, je namíste posuzovat jejich soukromoprávní vztah podle jeho pravé povahy. Při posuzování, zda dochází v konkrétním případě k výkonu závislé práce, nemůže být rozhodujícím, na jakém formálním základě osoba svou činnost provádí. I pokud smluvní strany uzavřou občanskoprávní či obchodněprávní smlouvu, která splňuje veškeré zákonné náležitosti, bude nutno posoudit jejich vztah jako pracovněprávní, naplňuje-li činnost realizovaná na základě takových smluv znaky závislé práce (srov. rozsudek ze dne 10. 7. 2014, č. j. 3 Ads 101/2013 - 28).

[17] Pro posouzení důvodnosti stěžovatelovy kasační stížnosti je tudíž nezbytné správně vymezit definiční znaky závislé práce.

[18] Při výkladu pojmu závislé práce je nutno vycházet z § 2 zákoníku práce, který v odstavci 1 definuje závislou práci jako práci, „která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně“. Odstavec 2 citovaného ustanovení pak dále rozvíjí, že „[z]ávislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě“. Toto znění § 2 zákoníku práce reflektuje změny provedené zákonem č. 365/2011 Sb., je účinné taktéž od 1. 1. 2012 a bylo podrobně interpretováno Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 - 35, publikovaném pod č. 3027/2014 Sb. NSS. Nejvyšší správní soud kladl důraz na to, aby výklad pojmu závislé práce obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, avšak aby tento pojem zároveň neztratil obrysy, tedy aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou pomocí. Ve výše uvedeném rozsudku dospěl k závěru, že definiční znaky závislé práce (nově) vyplývají pouze z § 2 odst. 1 zákoníku práce, a vyložil v bodě [29], že správní orgány musí „při postihování nelegální práce v řízení obviněnému prokázat naplnění všech těchto znaků – zaměstnanec osobně a soustavně vykonává práci jménem zaměstnavatele a podle jeho pokynů, přičemž se vůči zaměstnavateli nachází v podřízeném vztahu.“ (shodně ke znakům závislé práce viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 5. 2015, č. j. 2 Ads 33/2015 - 16, ze dne 10. 10. 2014, č. j. 5 Ads 40/2014 - 41, ze dne 10. 7. 2014, č. j. 3 Ads 101/2013 - 28, nebo ze dne 8. 7. 2014, č. j. 6 Ads 53/2014 - 36).

[19] Naproti tomu výše citované ustanovení § 2 odst. 2 zákoníku práce neobsahuje definiční znaky závislé práce, nýbrž povinnosti, které zaměstnavateli na základě výkonu práce vznikají, resp. podmínky, za nichž má být závislá práce vykonávána. Tyto podmínky

pokračování

nejsou samostatnými znaky závislé práce, jsou významnými vodítky, na základě nichž lze usuzovat, zda jsou v daném případě znaky závislé práce naplněny. Kupříkladu pobírání odměny za práci nepatří mezi obligatorní znaky závislé práce, na jejím základě však lze existenci závislého postavení zaměstnance vůči zaměstnavateli dovozovat (srov. již zmiňované rozsudky č. j. 6 Ads 46/2013 - 35 nebo č. j. 2 Ads 33/2015 - 16).

[20] Pro zhodnocení, zda se v konkrétním případě jedná o výkon závislé práce, je třeba komplexně posoudit všechny znaky závislé práce (za současného přihlednutí k podmínkám jejího výkonu). Pokud správní orgány prokážou naplnění veškerých znaků plynoucích z § 2 odst. 1 zákoníku práce, půjde o výkon závislé práce i tehdy, neposkytuje-li zaměstnavatel svému zaměstnanci za jeho práci mzdu, plat či odměnu, případně nehradí-li zaměstnavatel náklady spojené s výkonem práce zaměstnance, či odmítá-li zaměstnavatel přijmout odpovědnost za práci vykonanou zaměstnancem, anebo není-li práce vykonávána v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele nebo na jiném dohodnutém místě, jak vyžaduje § 2 odst. 2 tohoto zákona. Posuzování, zda byly naplněny jednotlivé znaky, by přitom nemělo sklouznout k ryze formálnímu „škatulkování“, ale mělo by vycházet z materiálního posouzení vykonávané činnosti a charakteru soukromoprávního vztahu (zda jsou smluvní strany vůči sobě fakticky v postavení dvou rovnocenných obchodních partnerů apod.).

[21] Citovaná definice závislé práce i shora uvedený výklad vztahu mezi oběma odstavci § 2 zákoníku práce tak ve svém důsledku zamezují vzniku takových „absurdních“ situací, ve kterých by mezi smluvními stranami existoval vztah popsáný v odstavci prvním tohoto ustanovení, při výkonu práce by byla dodržována většina podmínek jejího výkonu dle odstavce druhého, avšak zaměstnavatel dopouštějící se nelegálního zaměstnávání by mohl jednoduše „uniknout odpovědnosti“ kupříkladu tvrzením, že si zaměstnanec zakoupil pracovní rukavice nebo ochrannou přilbu z vlastních finančních prostředků. Popisované nahlížení na výkon závislé práce taktéž umožňuje postihovat například výkon práce „na zkoušku“, která je zcela protiprávním vztahem, neboť zaměstnavatel nevyplácí zaměstnanci (který pro něj soustavně a osobně vykonává práci v souladu s jeho pokyny a ve vztahu podřízenosti) za jeho činnost žádnou odměnu (shodně viz rozsudek ze dne 13. 10. 2015, č. j. 2 Ads 151/2015 - 27).

[22] Právě z daného rozsudku krajský soud do značné míry vycházel, přičemž tento rozsudek jako východisko zvolil materiální posouzení vykonávané činnosti a charakteru soukromoprávního vztahu (tedy určení, zda jsou smluvní strany vůči sobě skutečně v postavení dvou rovnocenných obchodních partnerů); toto pojetí aproboval i Ústavní soud, který ústavní stížnost proti rozsudku ze dne 13. 10. 2015, č. j. 2 Ads 151/2015 - 27, odmítl jako zjevně neopodstatněnou usnesením ze dne 12. 1. 2016, sp. zn. II. ÚS 3618/15 (rozhodnutí Ústavního soudu jsou dostupná na <http://nalus.usoud.cz>). Přitom zásadním hlediskem pro posouzení existence závislé práce a jejího umožnění ze strany některého ze subjektů je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli. Jak uvedl Nejvyšší správní soud v bodě [29] rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 - 35, „společným rysem a jakýmsi leitmotivem všech znaků závislé práce vymezených (nově) v § 2 odst. 1 zákoníku práce, je osobní či hospodářská závislost zaměstnance na zaměstnavateli“.

[23] Posuzovaná činnost, vykonávaná panem V., pak svou povahou – v obecné rovině – patří mezi činnosti, které Nejvyšší správní soud ve své judikatuře označuje jako „obojetné“,

tedy takové, které dle okolností věci lze vykonávat jako práci závislou i nezávislou (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 10. 2019, č. j. 2 Afs 435/2017 - 49, ze dne 28. 8. 2014, č. j. 6 Afs 85/2014 - 39, či ze dne 28. 2. 2018, č. j. 2 Afs 84/2017 - 35). V případě takových prací (činností) bude třeba zkoumat stupeň závislosti v tom směru, zda již nepřekročí jistou hranici; práce sice bude formálně vykonávána v rámci obchodněprávního vztahu, ale reálně půjde právě o práci závislou.

[24] Klíčové pro to, aby činnost „obojetné povahy“ bylo možno považovat za nezávislou je, aby ten, kdo ji poskytuje, tak činil dobrovolně, na základě vlastního svobodného rozhodnutí a za absence donucení (včetně zneužití zjevné ekonomické převahy) ze strany odběratele (viz podrobná argumentace v bodě 15 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 8. 2014, č. j. 6 Afs 85/2014 - 39, včetně tamních odkazů na prejudikaturu).

[25] V nyní posuzované věci je přitom sporné, zda pan V. vykonával danou činnost dle pokynů žalobkyně a v podřízeném postavení.

[26] Podstatou tohoto znaku závislé práce je, že zaměstnavatel je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Podle judikatury Nejvyššího správního soudu podřízenost zaměstnance typicky vyvěrá z osobní (ať již ekonomické, či jiné) závislosti zaměstnance a jde o subjektivní kategorii; rozhodující je tedy zejména to, zda zaměstnanec sám vnímá své postavení jako podřízené, a to je důvodem, proč respektuje pokyny zaměstnavatele. Pokud má být ovšem naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázáno, musí správní orgán zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou. Pobírání odměny přitom představuje typickou skutečnost, která naznačuje závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli – ovšem jen tvoří-li tato odměna ne nutně jediný, ale ekonomicky významný zdroj zaměstnancových příjmů. Definiční prvek závislosti je dán zejména povahou vykonávané činnosti a také tehdy, pokud se jedná o činnost dlouhodobou a pracovněprávní vztah měl být uzavřen především v zájmu osoby tuto činnost vykonávající, jelikož neuzavření tohoto vztahu ji v konečném důsledku poškozují (rozsudek ze dne 25. 4. 2023, č. j. 10 Ads 235/2021 - 31, bod 27). V tomto rozsudku Nejvyšší správní soud s odkazem na další judikaturu rovněž upozornil, že zvyšování zaměstnanosti nástroji působení státu nemůže ve svých důsledcích vést k tomu, aby bylo za žádoucí považováno uzavírání pracovních vztahů i tehdy, jestliže na jejich uzavření není dán oboustranný zájem.

[27] V nyní posuzované věci krajský soud v bodě 39 rozsudku zcela správně poukázal na skutečnost, že pan V. sice při výslechu uvedl, že vždy dostal pokyn k tomu, aby provedl servis, avšak kategoricky uvedl též to, že do provozovny docházel dle svých vlastních časových možností a sám si vybíral, kdy do provozovny přijde. Potvrdil také, že v některých případech provedení zakázek z důvodu časového vytížení odmítl. Kasační soud přitom kupříkladu v rozsudku ze dne 30. 4. 2022, č. j. 8 Ads 9/2020 - 53, konstatoval, že snaha zaměstnance vyhovět pokynům zaměstnavatele (zde minimálně zpochybněná) je skutečností svědčí o vztahu nadřízenosti a podřízenosti. Tuto výpověď správní orgány nezpochybnily ani nevyvrátily, přestože zásadně vyvrací závěr o tom, že se pan V. při své činnosti řídil pokyny žalobkyně. Zároveň se správní orgány nikterak nezajímaly o to, zda jednatel žalobkyně nějakým způsobem řídil, resp. dával pokyny týkající se způsobu provádění servisu zařízení a zakázek, které byly panu V. přiděleny. Kasační soud však této

pokračování

argumentaci krajského soudu plně přisvědčuje, neboť zcela odpovídá judikатурním požadavkům vymezeným výše. Přestože by se jednalo o klíčové okolnosti, které by mohly prokázat závislou činnost, správní orgány se nezajímaly o to, zda žalobkyně dávala pokyny ohledně způsobu provádění servisu, používání softwaru a náhradních dílů, anebo rozsahu poskytovaného servisu apod. Jakkoliv nelze nyní zcela vyloučit závislý charakter posuzované práce pana V., ze skutečností zjištěných správními orgány nelze mít tento závěr za prokázaný, jak správně uvedl krajský soud. Povinností správních orgánů je zjištění faktické stránky věci bez důvodných pochybností, jak správně uvádí žalovaný na straně 9. napadeného rozhodnutí.

[28] Kasační soud částečně souhlasí se stěžovatelem v tom, že majetkový prospěch získaný z dané činnosti nemusí být jediným zdrojem příjmů, aby však svědčil závěru o závislé práci, musí být zdrojem významným (viz shodně rozsudek ze dne 25. 2. 2025, č. j. 8 Ads 65/2024 - 53). To ale nemění nic na jinak správném (do značné míry toliko okrajovém) závěru krajského soudu uvedeném v bodě 42 napadeného rozsudku, že se správní orgány nezabývaly tím, v jak velkém rozsahu pan V. obdobnou činnost vykonával pro jiné subjekty (kterých měla být celá řada). Ze samotné skutečnosti, že měsíčně bylo žalobkyni fakturováno okolo 30 000 Kč, tento závěr učinit nelze.

[29] Ve vztahu ke kasační námitce vztahující se k posouzení nájemní smlouvy, uzavřené mezi žalobkyní a panem V., kasační soud rovněž dává za pravdu krajskému soudu. Kasační soud zde plně odkazuje nejenom na bod 46 napadeného rozsudku, ale též na jeho bod 43, kde krajský soud srozumitelně vysvětlil, proč považuje skutková zjištění správních orgánů za nedostatečná a neúplná. Otázky a pochybnosti (práce s náradím, náhradními díly apod.) vhodně nastíněné krajským soudem jsou v nyní souzené věci zcela zásadní a nelze se jimi nezabývat pouze s odkazem na obecně (nedostatečně) formulovanou nájemní smlouvu.

[30] Nelze přitom ani pominout, že krajský soud v bodě 48 napadeného rozsudku za klíčovou pro svůj závěr považoval rovněž skutečnost, že žalovaný zcela nedostatečně vymezil též samotnou posuzovanou činnost, neboť tvrzení, že žalobkyně „*umožnila panu J. V. výkon závislé práce spočívající v obsluze zákazníků – přejímání a vydávání zakázek, poskytování poradenství a servisu a inkasování plateb na pracovišti v provozovně žalobkyně*“ nemá dle krajského soudu vůbec oporu ve shromážděných podkladech (v podrobnostech viz odkazovaný bod 48 napadeného rozsudku). Stěžovatel v kasační stížnosti tento závěr přitom nijak nezpochybnil.

[31] Dle kasačního soudu lze proto uzavřít, že krajský soud zcela správně a v souladu s výše odkazovanou judikaturou kasačního soudu vytkl stěžovateli celou řadu nedostatků v jeho skutkových zjištěních, přičemž nelze souhlasit s argumentací stěžovatele, že krajský soud definiční znaky závislé práce vymezil nezákonně.

IV. Závěr a náklady řízení

[32] Nejvyšší správní soud neshledal námitky stěžovatele důvodnými. Jelikož v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž musí soud přihlížet z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).

[33] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť ve věci neměl úspěch. Žalobkyni žádné náklady nevznikly, a proto jí soud náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti nepřiznal.

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

V Brně dne 19. března 2025

JUDr. Lenka Kaniová
předsedkyně senátu