ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Marie Žiškové a soudců JUDr. Lenky Kaniové a JUDr. Filipa Dienstbiera v právní věci navrhovatelky: **PAPOS Trade, s. r. o.**, se sídlem Mořičovská 251, Ostrov, zastoupena JUDr. Michaelou Kubsovou, advokátkou se sídlem T. G. Masaryka 282/57, Karlovy Vary, proti odpůrci: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,** se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o návrhu na zrušení Sdělení odpůrce ze dne 3. 7. 2015, o rozšíření závaznosti Kolektivní smlouvy vyššího stupně, vydaného pod č. 186/2015 Sb., v řízení o kasační stížnosti navrhovatelky proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 6. 2. 2018, č. j. 14 A 64/2017 – 66,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

II. Navrhovatelka **nemá právo** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

III. Odpůrci se náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **nepřiznává.**

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a řízení před městským soudem

[1] Navrhovatelka se návrhem u Městského soudu v Praze domáhala zrušení Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 3. 7. 2015, vydaného pod č. 186/2015 Sb., kterým Ministerstvo práce a sociálních věcí podle § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání (dále jen „zákon o kolektivním vyjednávání"), sdělilo, že kolektivní smlouva vyššího stupně na rok 2015, uzavřená dne 15. 1. 2015 mezi vyšším odborovým orgánem - Odborovým svazem pracovníků dřevozpracujících odvětví, lesního a vodního hospodářství v České republice, Česko-moravským odborovým sdružením a organizací zaměstnavatelů - Asociací Českého papírenského průmyslu (dále jen „kolektivní smlouva"),

je s účinností od prvního dne měsíce následujícího po vyhlášení tohoto sdělení závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódy klasifikace ekonomických činností CZ - NACE s číselným označením 17.11 a 17.12.

[2] Městský soud podaný návrh zamítl. V odůvodnění nejprve obecně shrnul právní rámec kolektivních smluv vyššího stupně a možného rozšíření jejich závaznosti (extenze) na další zaměstnavatele. Odkázal zejména na zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce"), zákon o kolektivním vyjednávání, nález Ústavního soudu ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02, kterým byl zrušen původní § 7 zákona o kolektivním vyjednávání a rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 5. 2017, č. j. 9 As 329/2016 – 42, v němž kasační soud učinil závěr, že sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně odpovídá definici opatření obecné povahy.

[3] K námitce, že sdělení bylo vydáno v rozporu s § 172 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád"), který upravuje proces vydávání opatření obecné povahy, městský soud uvedl, že judikatura Ústavního i Nejvyššího správního soudu preferuje tzv. materiální pojetí opatření obecné povahy. Proto může dojít k situaci, kdy za opatření obecné povahy mohou být dle soudního řádu správního považovány a přezkoumávány i úkony, které jsou vydávány mimo procedurální režim správního řádu. Ustanovení § 172 správního řádu lze chápat jako *lex generalis* stojící proti § 7 a § 7a zákona o kolektivním vyjednávání jakožto *lex specialis*. Městský soud odkázal i na komentářovou literaturu, která uvádí, že v tomto ustanovení nebyla zvolena možnost správního řízení, protože by celý proces byl neúměrně prodlužován, takže jsou-li splněny podmínky zákonem stanovené, je daná kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Městský soud proto zkoumal, zda byly dodrženy podmínky stanovené zákonem o kolektivním vyjednávání a dospěl k závěru, že ano. Uzavřel, že sama skutečnost, že návrh předmětné kolektivní smlouvy nebyl s navrhovatelem diskutován a ten se nikterak nemohl podílet na jejím uzavření či obsahu (ani prostřednictvím připomínek či námitek ve smyslu § 172 odst. 4 a 5 správního řádu), nezavdává příčinu k závěru o nezákonnosti procesu rozšíření její závaznosti a dotčeného sdělení, a to s ohledem na specifické vlastnosti kolektivní smlouvy vyššího stupně jakožto výsledku soukromoprávního jednání s veřejnoprávními dopady na základě její extenze. Při opačném výkladu předestřeným navrhovatelem by institut extenze kolektivních smluv vyššího stupně nemohl být účinný, neboť v případě zapojení mnoha dalších osob do procesu vydávání sdělení o rozšíření závaznosti, které by se mohly vyjadřovat k samotnému obsahu kolektivní smlouvy po jejím uzavření, by byl popřen nejen samotný princip reprezentativnosti, ale docházelo by k zásahům do předchozího (mnohdy složitého) konsenzuálního vyjednávání smluvních stran kolektivní smlouvy.

[4] K námitce absence odůvodnění kolektivní smlouvy soud odkazuje na skutečnost, že pouze sdělení odpůrce má povahu opatření obecné povahy, nikoliv samotná kolektivní smlouva. Sdělení pak odůvodnění, byť stručné, obsahuje. Stručnost tohoto odůvodnění odpovídá skutečnosti, že odpůrce v tomto procesu ověřuje pouze splnění zákonných podmínek pro vyhlášení závaznosti posuzované kolektivní smlouvy, aniž by mohl zasahovat do jejího obsahu. Proces vyjednávání kolektivní smlouvy se nevyznačuje vrchnostenským postavením jedné ze stran, nýbrž zde vystupují dvě rovnocenné strany. Konečná podoba smlouvy pak představuje konsensus obou stran, přičemž účastníci

smlouvy jsou s jejím obsahem seznámeni, stejně jako s důvody, které k přijetí jednotlivých ustanovení smlouvy vedly. Vrchnostenský zásah spočívá až ve sdělení o rozšíření závaznosti, v němž však není nikterak zasahováno do obsahu předmětné kolektivní smlouvy. Zákon o kolektivním vyjednávání či zákoník práce nepočítá s tím, že by kolektivní smlouva vyššího stupně musela obsahovat odůvodnění.

[5] K rozšíření kolektivní smlouvy na navrhovatelku městský soud uvedl, že extenze kolektivních smluv vyššího stupně představuje specifický institut zákona o kolektivním vyjednávání. Extenzí kolektivní smlouvy má být zajištěna ochrana zaměstnanců v celém daném odvětví, včetně toho, aby byl zabezpečen stejný standard jejich pracovněprávních a mzdových podmínek, a dochází též k vyrovnání konkurenčních podmínek zaměstnavatelů v daném odvětví. Městský soud nepopřel, že v případě rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně fakticky dochází k tomu, že tato smlouva dopadá též na subjekty, které se nikterak neúčastnily procesu jejího uzavírání, nicméně toto rozšíření za splnění předepsaných podmínek vyplývá přímo ze zákona, přičemž navrhovatelce nezbývá, než tento fakt akceptovat, podobně jako další zákonná ustanovení upravující postavení a práva zaměstnanců a zaměstnavatelů v pracovněprávních vztazích. Odpůrce nemá možnosti, jak v rámci vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně hodnotit individuální podmínky jednotlivých podniků v rámci daného odvětví, a ani to není jeho úkolem. Městský soud dále konstatoval, že pro posouzení důvodnosti návrhu pak není právně významné, pro jaké účely užívá Český statistický úřad kódy ekonomické činnosti. Rozhodné je to, do jakého odvětví je činnost navrhovatelky v odvětvové klasifikaci ekonomických činností zařazena.

[6] K argumentu navrhovatelky, že jí dotčená kolektivní smlouva byla zaslána až ex post a nemohla se tak s obsahem seznámit, soud uvedl, že okamžik rozhodný pro určení data, od kterého byla kolektivní smlouva závazná pro všechny subjekty, představovala již samotná publikace sdělení ve Sbírce zákonů. Navrhovatelka přitom měla více možností, jak se s obsahem předmětné kolektivní smlouvy seznámit, neboť podle § 7 odst. 9 zákona o kolektivním vyjednávání se ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, navrhovatelka do ní mohla nahlédnout na pobočce Úřadu práce či na internetu, neboť smlouva musí být zveřejněna způsobem umožňujícím dálkový přístup.

[7] K tvrzenému rozporu právní úpravy s ústavním pořádkem městský soud odkázal na nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02. Ústavní soud extenzi kolektivních smluv nevyloučil, v testu proporcionality splňovala podmínky vhodnosti i potřebnosti. Aby nemohlo docházet ke zneužívání tohoto institutu, stanovil zákonodárce v § 7 odst. 2 zákona o kolektivním vyjednávání jasné podmínky, za nichž může dojít k extenzi kolektivní smlouvy vyššího stupně. Rovněž stanovil jiné podmínky reprezentativnosti odborové organizace či organizace zaměstnavatelů, jež by chtěly rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně i na další zaměstnavatele. Soud učinil závěr, že ačkoliv pro účely posouzení reprezentativnosti nejsou bráni v úvahu ve svazech neorganizovaní zaměstnavatelé i odborově neorganizovaní zaměstnanci, přestože musí nést případné následky extenze kolektivní smlouvy vyššího stupně, tato skutečnost sama o sobě nepostačí ke konstatování, že by nebyla respektována základní práva a svobody zaměstnavatelů, kteří nebyli smluvní stranou kolektivní smlouvy. Podmínka reprezentativnosti nadto

nepředstavuje jedinou pojistku před zneužitím institutu extenze kolektivní smlouvy vyššího stupně. Rozšíření kolektivní smlouvy je vždy možné pouze na základě rozhodnutí obou partnerů a odpůrce musí rovněž ověřovat, zda jsou pro rozšíření skutečně splněny podmínky stanovené v právní normě.

[8] Městský soud uzavřel, že v nyní projednávané věci neshledal žádné náznaky toho, že by se smluvní strany předmětnou kolektivní smlouvou pokusily zneužít svého postavení a negativně zasáhnout konkurenci v daném odvětí, včetně navrhovatelky. Samotná skutečnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně a povinnost se jí řídit nemůže být považována za neakceptovatelný zásah do základních práv navrhovatelky. Nedochází ani k zásahu do práva na soudní ochranu, neboť sdělení o závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně je ve své podstatě opatřením obecné povahy, přičemž osoby, jichž se týká a které s jejím obsahem nesouhlasí, proti ní mohou brojit v řízení před správními soudy dle § 101a a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). Proto soud ani neshledal za nezbytné předložit věc Ústavnímu soudu k posouzení konformity dotčených ustanovení zákona o kolektivním vyjednávání s ústavním pořádkem.

II. Kasační stížnost a vyjádření odpůrce

[9] Rozsudek městského soudu napadla navrhovatelka (stěžovatelka) kasační stížností.

[10] V kasační stížnosti nejdříve rekapituluje obsah a důvody žaloby. Rozsudek městského soudu považuje za nedostatečně odůvodněný, neboť soud na stranách 6 až 9 rozsudku citoval právní normy a uvedl jejich výklad bez vztahu ke skutkovému stavu. Rozhodnutí dále považuje za nepřezkoumatelné, neboť na straně 9 rozsudku soud odkázal pouze na judikaturu Ústavního i Nejvyššího správního soudu, avšak bez její bližší specifikace. Nejvyšší správní soud přitom v rozsudku ze dne 4. 5. 2016, sp. zn. 6 As 291/2015 konstatoval, že odkazované rozhodnutí je třeba jednoznačně specifikovat způsobem, který umožní jeho rozumnou dohledatelnost.

[11] Stěžovatelka dále nesouhlasí se závěry městského soudu, že do výsledku kolektivního vyjednávání nelze následně při vydání sdělení o rozšíření kolektivní smlouvy zasahovat skrze instituty upravené správním řádem u procesu vydávání opatření obecné povahy. Tento závěr je dle stěžovatelky v rozporu s principem právního státu přezkoumat každý akt orgánu veřejné moci, a současně v rozporu se závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu sp. zn. 9 As 329/2016, dle kterého je sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně opatřením obecné povahy ve smyslu § 171 odst. 1 a násl. správního řádu.

[12] Stěžovatelka považuje za nedostatečné a nesprávné vyřízení námitky týkající se absence odůvodnění sdělení odpůrce. Setrvává na své argumentaci, že odpůrci byly známy její námitky, které u něj uplatnila – dne 8. 10. 2015 jej dopisem vyzvala k vydání rozhodnutí o tom, že její zařazení mezi zaměstnavatele, kteří jsou vázáni kolektivní smlouvou vyššího stupně, se ruší nebo že sdělení se na ni nevztahuje - a byl tak povinen se připomínkami zabývat jakožto podkladem pro opatření obecné povahy a vypořádat se s nimi v jeho odůvodnění.

[13] Stěžovatelka nesouhlasí též se závěrem městského soudu, že odpůrce nemá možnosti, jak v rámci vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně hodnotit individuální podmínky jednotlivých podniků. Stěžovatelka poukazuje na skutečnost, že rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy mělo zásadní dopad do jejích práv, neboť povinnosti stěžovatelky nebyly založeny na základě jednání stěžovatelky jako soukromoprávního subjektu, ale vrchnostensky. Závěry městského soudu jsou v rozporu se základními principy činnosti správních orgánů dle § 2 odst. 3 správního řádu.

[14] Městský soud dle stěžovatelky nesprávně aplikoval principy vztahu mezi právními normami, když zákon o kolektivním vyjednávání označil za *lex specialis* vůči správnímu řádu (*lex generalis*) a použití správního řádu zcela vyloučil. Toto pravidlo totiž také znamená, že pokud speciální právní norma určitou právní úpravu nemá, použije se vždy právní úprava normy obecné. Stěžovatelka odkazuje na nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 14/1996 a komentář ke správnímu řádu. Tuto část pravidla městský soud vynechal a použití správního řádu ve věci přezkumu zákonnosti vydání opatření obecné povahy zcela vyloučil. Dále stěžovatelka připomíná, že do algoritmu přezkumu nastaveného Nejvyšším správním soudem v rozhodnutí ze dne 27. 9. 2005, č. j. 1 Ao 1/2005 – 98, patří i přezkum procesního postupu při vydání opatření obecné povahy.

[15] Rozsudek městského soudu považuje stěžovatelka za vnitřně rozporný. Městský soud na jedné straně uvádí, že není v moci smluvních stran ani odpůrce při extenzi kolektivní smlouvy jakkoliv změnit skutečnost, že se smlouva vztahuje též na stěžovatelku, a současně na druhé straně konstatuje, že v případě, že předmětná kategorie klasifikace ekonomických činností stěžovatelky neodpovídá její činnosti, mohla využít dalších možností naznačených odpůrcem. Další rozpor spatřuje stěžovatelka v závěru městského soudu, že při přezkumu sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně není možno bez dalšího aplikovat obecná ustanovení části šesté správního řádu o opatřeních obecné povahy, přičemž k jiné námitce stěžovatelky městský soud uvedl, že osoby, kterých sdělení o závaznosti kolektivní smlouvy týká a které s jejím obsahem nesouhlasí, proti ní mohou brojit v řízení před správními soudy dle § 101a a násl. soudního řádu správního.

[16] Stěžovatelka dále namítá, že městský soud opomenul vypořádat její námitky uvedené v žalobě pod čl. VI odrážka 1) a 5). V prvním případě namítala, že byla krácena její procesní práva vyplývající z § 172 odst. 1 správního řádu. Další námitka se týkala postupu odpůrce v případě rozšíření kolektivní smlouvy, který považovala za nezákonný. Poukazovala na vyjádření ministra práce a sociálních věcí v řízení před Ústavním soudem ve věci sp. zn. Pl. ÚS 40/2012, a uvedla, že výzva k zaujetí stanoviska nebyla odpůrcem stěžovatelce nikdy zaslána a minimálně už jen z toho důvodu by se závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně na ni neměla vztahovat. Těmito námitkami se městský soud dle žalobkyně nezabýval způsobem odpovídajícím míře jejich závažnosti. Dle rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 6. 2014, č. j. 8 As 27/2013 - 93, jsou přitom krajské soudy povinny vypořádat se v rozhodnutí o žalobě se všemi žalobními námitkami. Pokud tak neučiní je třeba rozhodnutí zrušit pro nepřezkoumatelnost.

[17] Stěžovatelka dále vytýká městskému soudu, že neprovedl navržené důkazy ani se k nim ve svém rozhodnutí nijak nevyjádřil a jejich pominutí nezdůvodnil. Stěžovatelka dne 15. 1. 2018 podala odpůrci žádost, aby postupem dle § 44 správního řádu vydal rozhodnutí, kterým se stanoví, že opatření obecné povahy MPSV ČR č. 186/2015 Sb. a opatření MPSV ČR č. 240/2017 Sb., se na stěžovatelku nevztahuje. Z toho důvodu požádala, aby městský soud odročil nařízené jednání či přerušil řízení do doby rozhodnutí odpůrce o žádosti stěžovatelky. Ke svému podání zároveň k provedení důkazu přiložila předmětnou žádost stěžovatelky vůči odpůrci a vyjádření Českého statistického úřadu ze dne 20. 12. 2017, ve kterém ředitel ČSÚ stěžovatelku informoval, že klasifikace ekonomických činností CZ – NACE neobsahuje jiný vhodný kód pro zatřídění výroby lepenky, než ve skupině 17 „výroba papíru a výrobků z papíru“ a vytvoření jiného kódu klasifikace není dle ČSÚ vhodné. Klasifikace ekonomických činností slouží primárně pro potřeby státní statistické služby a odpůrce jako správní orgán je oprávněn k příslušnému výkladu klasifikace, pokud ji používá k jinému účelu, než je účel státní statistické služby. Soud se procesně nijak nevypořádal ani s návrhem na přerušení řízení vzneseným při jednání.

[18] Stěžovatelka již v návrhu na přezkum opatření obecné povahy uvedla, že dle jejího názoru je zákon o kolektivním vyjednávání, resp. jeho § 7 v rozporu s ústavním pořádkem pro absenci možnosti soudního přezkumu naplnění obecných podmínek normativní úpravy u konkrétního subjektu. Proto městskému soudu navrhla, aby dle čl. 95 odst. 2 Ústavy předložil věc Ústavnímu soudu. Stěžovatelka nyní namítá, že městský soud neodůvodnil svůj závěr o tom, že právní úprava není v rozporu se závěry Ústavního soudu učiněnými v nálezu sp. zn. Pl. ÚS 40/02.

[19] Zároveň stěžovatelka setrvává na svém stanovisku o neústavnosti § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, a proto navrhuje, aby Nejvyšší správní soud věc předložil Ústavnímu soudu. Současná právní úprava dle mínění stěžovatelky nijak nesplňuje výhrady Ústavního soudu k možnosti soudního přezkumu rozhodnutí orgánu veřejné moci, jež je způsobilé zasáhnout do práv a zákonem chráněných zájmů stěžovatelky a ostatních soukromoprávních subjektů. Zákonodárce dle stěžovatelky možnost soudního přezkumu subsumpčních podmínek v právním řádu zcela pominul. Soudním přezkumem zde stěžovatelka současně míní jakoukoliv možnost přezkumu postupu vydání sdělení ministerstva, kterým se stanoví, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví.

[20] Odpůrce se ke kasační stížnosti vyjádřil tak, že městský soud dostatečně vypořádal jednotlivé námitky, které nyní stěžovatelka rozvádí v kasační stížnosti.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[21] Nejvyšší správní soud při posuzování kasační stížnosti hodnotil, zda jsou splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že má požadované náležitosti, byla podána včas a osobou oprávněnou, a je tedy projednatelná.

[22] Poté přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a v rámci uplatněných důvodů, ověřil při tom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k

nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

[23] Pro větší přehlednost rozčlenil Nejvyšší správní soud své posouzení věci do tematických celků dle okruhu skutečností, ke kterým se vztahují jednotlivé námitky.

III. A Právní a judikaturní rámec

[24] Z obecných principů týkajících se kolektivních smluv a rozšíření jejich závaznosti na další subjekty (extenze), které na úvod rozsudku uvedl již městský soud, je pro celkové porozumění dané problematice třeba zopakovat zejména následující skutečnosti:

[25] Kolektivní vyjednávání je formou sociálního dialogu mezi zaměstnavateli a zástupci zaměstnanců organizovaných v odborech, jehož účelem je zajištění sociálního smíru. Části kolektivní smlouvy upravující práva zaměstnanců mají normativní povahu a jsou považovány za pramen pracovního práva.

[26] Kolektivní smlouva vyššího stupně je dle § 23 odst. 3 písm. b) zákoníku práce uzavírána mezi organizací nebo organizacemi zaměstnavatelů a odborovou organizací nebo odborovými organizacemi. Možnost rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy i na další subjekty pak umožňuje § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, ve kterém jsou také obsažena konkrétní pravidla, jakým způsobem se tak může stát.

[27] Znění § 7 zákona o kolektivním vyjednávání účinné do 30. 3. 2004 zrušil Ústavní soud nálezem ze dne 11. 6. 2003, sp. zn. Pl. ÚS 40/02. Dle této úpravy mohlo Ministerstvo práce a sociálních věcí rozšířit závaznost kolektivní smlouvy právním předpisem na zaměstnavatele s obdobnou činností a obdobnými ekonomickými podmínkami. Nijak však neupravovala podmínky, za kterých se tak může stát. V praxi extenze kolektivní smlouvy probíhala vydáním vyhlášky, ve které ministerstvo konkrétně stanovilo seznam jednotlivých zaměstnavatelů, na které rozšíření dopadalo. Ústavní soud uvedl, že institut extenze působnosti kolektivních smluv lze akceptovat, avšak pouze za splnění určitých předpokladů. Deficit dosavadní úpravy spatřoval Ústavní soud v nedostatečně vymezených podmínkách, za kterých lze závaznost kolektivních smluv rozšiřovat. Dle soudu je to možné pouze za splnění podmínek reprezentativnosti systému kolektivního vyjednávání, tudíž relevance podílu kontrahentů na trhu v daném oboru a kautely výjimečnosti takového opatření, tedy odůvodněného případu veřejného zájmu. Další nedostatek právní úpravy spatřoval soud v nemožnosti soudního přezkumu naplnění obecných podmínek normativní úpravy u konkrétního subjektu. Na tyto výtky reagoval zákonodárce přijetím nové právní úpravy extenze kolektivních smluv.

[28] § 7 zákona o kolektivním vyjednávání ve znění účinném od 1. 7. 2005 stanoví:
(1) Smluvní strany kolektivní smlouvy vyššího stupně mohou společně navrhnout, aby bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno sdělení 4a) Ministerstva práce a sociálních věcí, že kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná i pro další zaměstnavatele s převažující činností v odvětví označeném kódem Odvětvové klasifikace ekonomických činností (dále jen "odvětví").

(2) Sdělení Ministerstva práce a sociálních věcí podle odstavce 1 se vyhlásí ve Sbírce zákonů, pokud je kolektivní smlouva vyššího stupně uzavřena

a) organizací zaměstnavatelů, kteří v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, zaměstnávají největší počet zaměstnanců, nebo
b) příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví, v němž se navrhuje rozšířit závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně, jedná za největší počet zaměstnanců.

(4) Návrh na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vyššího stupně (dále jen "návrh") musí být písemný, podepsaný smluvními stranami na téže listině a musí obsahovat označení kolektivní smlouvy vyššího stupně a odvětví, v němž má být její závaznost rozšířena na další zaměstnavatele. Dále musí obsahovat

a) seznamy zaměstnavatelů, pro které je kolektivní smlouva vyššího stupně závazná, a celkový počet jejich zaměstnanců, seznamy zaměstnavatelů, kteří jsou členy ostatních organizací zaměstnavatelů v tomtéž odvětví, celkové počty jejich zaměstnanců a kódy Odvětvové klasifikace ekonomických činností, nebo

b) celkový počet zaměstnanců, za které jedná příslušný vyšší odborový orgán uvedený v odstavci 2 písm. b), to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, a celkový počet jejich zaměstnanců, a počet zaměstnanců, za které jedná jiný příslušný vyšší odborový orgán, který působí v tomtéž odvětví, to je seznam zaměstnavatelů, u kterých tento orgán působí prostřednictvím příslušného odborového orgánu, počet jejich zaměstnanců a jejich kód Odvětvové klasifikace ekonomických činností.

(6) Skutečnosti stanovené v odstavci 4 prokazují smluvní strany statistickými informacemi Českého statistického úřadu o celkovém počtu zaměstnanců a písemnými sděleními podle odstavce 5.

(9) Jsou-li splněny podmínky stanovené v odstavci 2 a návrh obsahuje náležitosti stanovené v odstavci 4, zašle Ministerstvo práce a sociálních věcí bez zbytečného odkladu, nejdříve však po uplynutí lhůty stanovené v odstavci 8, sdělení uvedené v odstavci 1 k vyhlášení do Sbírky zákonů. Ve sdělení uvede též místo, kde se lze seznámit s obsahem kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost se rozšiřuje na další zaměstnavatele. Ministerstvo práce a sociálních věcí zároveň zašle kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě úřadům práce 4c) a zveřejní ji způsobem umožňujícím dálkový přístup. Úřad práce umožňuje každému, kdo o to požádá, nahlédnout do kolektivní smlouvy vyššího stupně, jejíž závaznost byla rozšířena na další zaměstnavatele.

[29] V rozsudku ze dne 4. 5. 2017, č. j. 9 As 329/2016 – 42, Nejvyšší správní soud shledal, že sdělení, kterým se rozšiřuje kolektivní smlouva je svou povahou opatřením obecné povahy a proto je možné jej napadnout dle § 101a s. ř. s.

III. B Námitky nepřezkoumatelnosti

[30] Stěžovatelka na několika místech kasační stížnosti namítá nepřezkoumatelnost rozsudku městského soudu zejména s poukazem na jeho nedostatečné odůvodnění. Tuto námitku neshledal Nejvyšší správní soud důvodnou. Za nepřezkoumatelná pro nedostatek důvodů jsou považována zejména taková rozhodnutí, u nichž není z odůvodnění zřejmé, jakými úvahami se soud řídil při hodnocení skutkových i právních otázek a jakým způsobem se vyrovnal s argumenty účastníků řízení (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003 - 52). Takovou vadou však napadený rozsudek netrpí. Důvody, které městský soud vedly k zamítnutí návrhu, jsou z odůvodnění jednoznačně seznatelné. Městský soud vylíčil konkrétní skutkové okolnosti, o něž své rozhodnutí opřel, uvedl úvahy, kterými se řídil při posouzení důvodnosti žaloby, a popsal závěry, ke kterým na základě těchto úvah dospěl. Odpovědi na konkrétní námitky stěžovatelky a konkrétní důvody, pro které shledal Nejvyšší správní soud rozsudek městského soudu přezkoumatelným, budou součástí věcného posouzení provedeného níže.

[31] Nejvyšší správní soud nepokládá za vadu skutečnost, že městský soud na stranách 6 až 9 rozsudku před vlastním posouzením věci uvedl právní rámec, ze kterého vycházel, tedy citace pro věc podstatných ustanovení právních předpisů a k nim vztahující se judikaturu. Z této později dále čerpal a vycházel při skutkovém hodnocení věci, neobstojí tedy ani námitka, že městský soud odkázal v textu odůvodnění na judikaturu bez její specifikace. Naopak, takový postup přispívá k větší přehlednosti soudního rozhodnutí. Využívá jej často i Nejvyšší správní soud, učinil tak i v nyní projednávané věci, a nelze na něm spatřovat nic nezákonného či nepřezkoumatelného.

[32] Co se týče namítané nepřezkoumatelnosti z důvodu nevypořádání žalobních námitek, ani zde stěžovatelce Nejvyšší správní soud nepřisvědčil. Kasační soud předně konstatuje, že úkolem soudu není odpovědět na každý dílčí argument uvedený v žalobě. Soud se musí zejména vypořádat s obsahem a smyslem žalobní argumentace (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 4. 2014, č. j. 7 As 126/2013 – 19). Podstatné je, aby se správní soud ve svém rozhodnutí vypořádal se všemi stěžejními námitkami účastníka řízení, což může v některých případech konzumovat i vypořádání některých dílčích a souvisejících námitek (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 24. 4. 2014, č. j. 7 Afs 85/2013 - 33). Tomuto požadavku městský soud v nyní rozebíraném případě dostál.

[33] Stěžovatelka tvrdí, že městský soud se nevěnoval její námitce týkající se porušení práv plynoucích jí ze správního řádu. Městský soud však již ve vztahu ke způsobu vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy i k nutnosti jeho odůvodnění konstatoval, že ve věci se neužije správní řád, je tedy zřejmé, že ani námitka týkající se zkrácení dalších práv plynoucích z tohoto předpisu nemohla uspět. Dále stěžovatelka v žalobě citovala vyjádření ministra práce a sociálních věcí k návrhu na zrušení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání uvedené v nálezu Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 40/02. V tomto stanovisku ministr uvedl, že zaměstnavatelům, na které má být rozšířena závaznost kolektivní smlouvy, je zasílána výzva k zaujetí stanoviska, která jim musí být prokazatelně doručena. Stěžovatelka namítala, že jí taková výzva doručena nebyla, proto na ni kolektivní smlouva nemohla být rozšířena. Ačkoliv se městský soud této námitce v odůvodnění rozhodnutí výslovně nevěnoval, nejedná se z toho důvodu

o nepřezkoumatelné rozhodnutí. Námitka stěžovatelky není důvodná, neboť vyjádření ministra se týkalo předchozí právní úpravy, kde byla závaznost kolektivní smlouvy rozšiřována vyhláškou s uvedením konkrétně určených zaměstnavatelů. Nová právní úprava však stanoví jiný způsob rozšíření kolektivní smlouvy a jasné podmínky, za kterých se tak stane. S obesíláním zaměstnavatelů, na které se může rozšíření vztahovat, přitom nepočítá. Městský soud dostatečně detailně popsal způsob rozšíření kolektivní smlouvy, který shledal zákonným, námitka stěžovatelky tedy nemohla uspět.

III. C Aplikace správního řádu

[34] Městský soud dle stěžovatelky dále nesprávně posoudil, že na proces vydání sdělení se nepoužije část šestá správního řádu. Pravidlo výkladu právního řádu, které stanoví, že zvláštní zákon má přednost před obecným a obecný předpis se užije pouze tehdy, pokud zvláštní předpis věc sám neupravuje (tedy *lex specialis derogat legi generali)* je zde třeba aplikovat, jak správně dovodil jak městský soud, tak stěžovatelka. Stěžovatelka se však domnívá, že městský soud nesprávně ustal na první části, ačkoliv z druhé části je zřejmé, že obecná úprava týkající se opatření obecné povahy obsažená v § 171 až 174 správního řádu má být v řízení o vydání sdělení použita. Nejvyšší správní soud tento názor nesdílí. Podstatné v nyní projednávané věci je, zda zákon o kolektivním vyjednávání obsahuje veškerá pravidla nutná k vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy. V případě, že ano, není zde místo pro subsidiární aplikaci části šesté správního řádu. Nejvyšší správní soud má za to, že zákon, resp. jeho § 7 celý proces vydání sdělení komplexně upravuje. Ustanovení § 7 upravuje podmínky, za jakých ministerstvo vyhlásí sdělení ve sbírce zákonů, jak se posuzuje splnění těchto podmínek, náležitosti návrhu na vydání sdělení, možnost zpětvzetí návrhu, a kroky následující v případě splnění či nesplnění daných podmínek.

[35] Z důvodové zprávy k zákonu 255/2005 Sb., kterým byl do zákona o kolektivním vyjednávání vtělen nový § 7, nadto plyne, že zákonodárce ani nezamýšlel, aby na proces rozšíření kolektivní smlouvy dopadal jakýkoliv specializovaný proces, úkolem Ministerstva práce a sociálních věcí je pouze zhodnotit splnění zákonných podmínek, a to zejména z důvodu transparentnosti a nezávislosti tohoto procesu na možném politicky motivovaném rozhodnutí: „*Návrh nepočítá s možností uvážení státního orgánu, čímž se vylučuje možnost různých postojů a postupů v různých obdobích. Nepočítá ani s možností správního řízení, protože by celý proces byl neúměrně prodlužován. Podle navrhované koncepce tedy budou-li splněny podmínky zákonem stanovené, bude daná kolektivní smlouva vyššího stupně závazná pro určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Tím předkladatel sleduje, aby celý postup byl transparentní, relativně rychlý a aby nezávisel na momentální politické vůli či uvážení státního orgánu.*"

[36] Odkaz stěžovatelky na nález Ústavního soudu Pl. ÚS 14/1996, není příléhavý, neboť v něm Ústavní soud řešil situaci, kdy ustanovení zákona České národní rady č. 114/1992 Sb., o ochraně přírody a krajiny, explicitně vylučovalo aplikaci správního řádu a přitom předmětný zákon proces rozhodnutí o žádosti samostatně neupravoval. Došlo tak k porušení postulátu, že státní moc lze uplatňovat jen v případech, v mezích a způsoby, které stanoví zákon, vymezeného v čl. 2 odst. 3 Ústavy. V nyní projednávané věci však

jasná pravidla pro rozšíření kolektivní smlouvy a vyhlášení sdělení zákon o kolektivním vyjednávání přímo stanoví.

[37] Vzhledem k výše uvedenému závěru, že na vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy se nevztahuje část šestá správního řádu, shledal Nejvyšší správní soud nedůvodnou i námitku stěžovatelky týkající se absence odůvodnění napadeného sdělení. Namítá - li stěžovatelka, že odpůrci byly známy její námitky proti zařazení mezi zaměstnavatele, na které se vztahuje kolektivní smlouva, neboť je u něj uplatnila dopisem ze dne 8. 10. 2015, poukazuje kasační soud na skutečnost, že sdělení o rozšíření předmětné kolektivní smlouvy bylo ve Sbírce zákonů vyhlášeno dne 3. 7. 2015. Nadto jak již bylo uvedeno, povinnost odpůrci vypořádat potenciální námitky v odůvodnění napadeného sdělení ani nevznikla. Ze správního spisu plyne, že odpůrce na podání stěžovatelky reagoval přípisem ze dne 7. 12. 2015, nelze tedy ani namítat, že by daný podnět nevyřídil.

[38] Ačkoliv odpůrce nemá při rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy povinnost postupovat dle části šesté správního řádu, stanovící specifická pravidla pro vydávání opatření obecné povahy, z ničeho nelze dovodit, že by na tento proces neměly dopadat základní zásady činnosti správních orgánů formulované v § 2 – 8 správního řádu. Tyto zásady se uplatňují v rámci jednání správních orgánů vůči adresátům veřejné moci vždy, bez ohledu na to, zda v dané věci bude dále aplikován správní řád, či nikoliv. V nyní projednávané věci to znamená zejména povinnost správního orgánu (odpůrce), vyplývající z § 4 odst. 3 a 4 správního řádu, uvědomit s dostatečným předstihem dotčené osoby o úkonu, který učiní a dát jim možnost k uplatnění jejich práv. Takto však odpůrce v nyní projednávané věci nepostupoval. Ze správního spisu neplyne, že by odpůrce po obdržení návrhu na rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy tuto skutečnost jakkoliv zveřejnil. Vyhovět požadavku plynoucímu z § 4 správního řádu bylo možné například vyvěšením oznámení na úřední desce správního orgánu, že bylo navrženo rozšíření předmětné kolektivní smlouvy na dané odvětví zaměstnavatelů s možností vyjádření dotčených osob v určené lhůtě. K případným vyjádřením dotčených osob má pak odpůrce povinnost přihlédnout a reagovat na ně, například formou neformálního přípisu, neboť povinnost odůvodnění sdělení, v rámci něhož by vypořádával možné připomínky či námitky, mu jak již bylo výše uvedeno, nevzniká. To ostatně koresponduje i se skutečností, že v rámci rozšíření kolektivní smlouvy není zahájeno žádné formalizované řízení.

[39] Odpůrce v nyní projednávané věci výše nastíněným způsobem nepostupoval. Nejvyšší správní soud však dospěl k závěru, že se v této konkrétní věci jednalo o procesní vadu, která neměla vliv na zákonnost vydaného sdělení. Relevantními připomínkami, které stěžovatelka mohla před rozšířením kolektivní smlouvy vznést, by byly pouze námitky týkající se nenaplnění podmínek vyžadovaných § 7 zákona o kolektivním vyjednávání, neboť pouze jejich splnění odpůrce před vydáním sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy ověřuje. Stěžovatelka však žalobě ani kasační stížnosti zákonnost vydaného sdělení co do naplnění podmínek § 7 nijak nezpochybnila a její námitky směřovaly zcela jiným směrem. Městský soud nadto na straně 10 odůvodnění rozsudku učinil závěr, že podmínky zákona o kolektivním vyjednávání pro rozšíření dané kolektivní smlouvy byly dodrženy.

[40] Nejvyšší správní soud připomíná, že sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy, které je nyní předmětem přezkumu, rozšířilo závaznost kolektivní smlouvy na rok 2015, jejíž platnost byla následně automaticky nesjednáním nové kolektivní smlouvy prodloužena na rok 2016. V roce 2017 byla uzavřena kolektivní smlouva nová, jež byla znovu postupem dle § 7 zákona o kolektivním vyjednávání rozšířena na další zaměstnavatele. Z této rekapitulace je zřejmé, že obsah přezkoumávaného sdělení byl vyprázdněn ke dni 31. 12. 2016, neboť později již žádnému subjektu na základě tohoto sdělení nemohla vzniknout žádná práva či povinnosti. I s ohledem na tuto skutečnost neshledal Nejvyšší správní soud účelným zrušení sdělení pro procesní vadu, která nadto neměla vliv na jeho zákonnost.

III. D Neústavnost úpravy

[41] Stěžovatelka v kasační stížnosti setrvává na svém stanovisku týkajícím se neústavnosti právní úpravy extenze kolektivních smluv, neboť v něm chybí možnost soudního přezkumu subsumpčních podmínek u konkrétního subjektu. Dále namítá, že městský soud neodůvodnil svůj závěr ohledně souladu § 7 zákona o kolektivním vyjednávání s ústavním pořádkem. Nejvyšší správní soud předně konstatuje, že městský soud na stranách 14 – 15 rozsudku detailně vysvětlil, z jakých důvodů se domnívá, že právní úprava vyhovuje požadavkům, které Ústavní soud nastínil v nálezu Pl. ÚS 40/02. Ani Nejvyšší správní soud neshledal, že by deficity, které Ústavní soud vytknul předchozí úpravě rozšiřování kolektivních smluv, přetrvávaly. Předchozí právní úprava počítala s vydáním vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí, ve které byly jednotlivě vyjmenovaní zaměstnavatelé, na které se extenze kolektivní smlouvy vztahovala. K tomu Ústavní soud uvedl: „*Individuální regulaci obsaženou v právním předpisu zbavující adresáty možnosti soudního přezkumu naplnění obecných podmínek normativní úpravy u konkrétního subjektu, jíž schází transparentní a akceptovatelné odůvodnění ve vztahu k možnosti regulace obecné, nutno tudíž považovat za rozpornou s principem právního státu (čl. 1 Ústavy), jemuž je imanentní dělba moci a soudní ochrana právům (čl. 81, čl. 90 Ústavy). Tyto derogační důvody soudního přezkumu ústavnosti plně dopadají i na posouzení ústavnosti § 7 zákona o kolektivním vyjednávání.*“ Ústavní soud dále pokračoval: „*Je přitom plně věcí zákonodárce, stanoví-li proceduru extenze působnosti formou správního řízení s možností soudního přezkumu (jak tuto možnost naznačil Ústavní soud v usnesení z 11. 7. 2002 sp. zn. IV. ÚS 587/01), anebo formou obecného normativního vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na niž extenze dopadá, a to s možností soudního přezkumu naplnění subsumpčních podmínek (např. ve sporu o uplatnění tvrzených nároků plynoucích z kolektivní smlouvy vyššího stupně zaměstnancem, případně soudního přezkumu správních rozhodnutí týkajících se např. kontroly pracovních podmínek).*“ (zvýraznění přidáno NSS). Je zřejmé, že zákonodárce se při nové formulaci procedury rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy vydal druhou cestou naznačenou Ústavním soudem. Ta s sebou však nese skutečnost, že ministerstvo v rámci procedury vydání sdělení nezkoumá individuální námitky ve vztahu k závaznosti kolektivní smlouvy na další subjekty. Ověřuje pouze splnění podmínek tak, jak je stanoví § 7 zákona o kolektivním vyjednávání. Následný přezkum vydaného OOP proto probíhá pouze v těchto intencích. Soud zkoumá, zda byly splněny podmínky pro vydání sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy, tedy např. dostatečnou reprezentativnost subjektů navrhujících rozšíření. Otázka dosahu závaznosti kolektivní smlouvy na subjekt tvrdící, že jeho převažující činnost nespadá do kategorie, pro kterou byla rozšířena kolektivní

smlouva, může být otázkou předběžnou v individuálním sporu týkajícím se práv a povinností vyplývajících z této kolektivní smlouvy. Takovou možnost Ústavní soud sám jako ústavně konformní předvídal. Nejvyšší správní soud proto nemá důvod postupovat dle § 95 odst. 2 Ústavy, jak navrhovala stěžovatelka, a předkládat zákon k posouzení Ústavnímu soudu.

III. E Další dílčí námitky

[42] Ani námitku vnitřní rozpornosti rozsudku neshledal Nejvyšší správní soud důvodnou. Závěry městského soudu, že na předmětnou věc se nevztahuje správní řád, ale že stěžovatelka může proti sdělení brojit postupem dle § 101a a násl. s. ř. s. se vzájemně nevylučují (k tomu srov. rozsudek ze dne 7. 1. 2009, č. j. 2 Ao 3/2008 - 100, kde Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že na proces vydání OOP – dopravní značky – se nevztahovala část šestá správního řádu, avšak vzhledem k preferenci materiálního pojetí OOP nebylo důvodu, proč jej vyloučit ze soudního přezkumu). Stejně tak závěr soudu, že odpůrce v procesu extenze kolektivní smlouvy nemůže změnit skutečnost, že se na stěžovatelku vztahuje a odkaz na jiné možnosti řešení situace, kdy kategorie CZ-NACE neodpovídá její činnosti, nejsou nijak v rozporu. Městský soud tím vyjádřil skutečnost, kterou ostatně v rozsudku akcentoval, že odpůrce nemá v rámci ověřování splnění podmínek pro vyhlášení sdělení o extenzi kolektivní smlouvy prostor pro posuzování dopadu kolektivní smlouvy na jednotlivé zaměstnavatele. Zároveň nebylo ani úkolem městského soudu v tomto řízení zabývat se správností zařazení stěžovatelky do kategorie klasifikace ekonomických činností. Otázka splnění materiální podmínky závaznosti rozšíření kolektivní smlouvy, tedy *převažující činnost v odvětví označeném daným kódem* je však otázkou, která má být posouzena v případném individuálním sporu z kolektivní smlouvy. V takovém řízení je třeba jako předběžnou otázku zkoumat materiální naplnění podmínek převažující činnosti zaměstnavatele, nikoliv pouze formálně posoudit, že zaměstnavatel je v této kategorii evidován, a to zejména, činí-li splnění podmínek zaměstnavatel sporným. Je totiž možné, že zaměstnavatel je do dané kategorie zařazen nesprávně, případně se v průběhu času změnila jeho hlavní ekonomická činnost, na jejímž základě je v kategorii evidován. Vůči zaměstnavateli nemůže dojít k odepření spravedlnosti a soudního přezkumu jeho zařazení, jakožto konkrétního subjektu, do skupiny zaměstnavatelů, na něž se vztahuje určitá regulace. Námitky ohledně této skutečnosti však musí být vznášeny v až v rámci takového řízení, nikoliv v řízení o přezkumu sdělení o rozšíření závaznosti kolektivní smlouvy.

[43] Stěžovatelka v kasační stížnosti dále tvrdí, že se městský soud nevypořádal s jejím návrhem na přerušení řízení a neprovedl navržené důkazy. Ze soudního spisu vyplývá, že ve věci bylo nařízeno ústní jednání na 30. 1. 2018. Dne 16. 1. 2018 bylo městskému soudu doručeno podání nazvané Žádost o odročení jednání, a to ze strany zástupkyně stěžovatelky. V této žádosti stěžovatelky uvedla, že o odročení jednání žádá z důvodu kolize s jiným soudním jednáním nařízeným na týž den a dále z důvodu podání žádosti vůči odpůrci, aby tento rozhodl, že opatření obecné povahy o rozšíření kolektivní smlouvy se na stěžovatelku nevztahuje. K tomuto podání připojila předmětnou žádost adresovanou odpůrci, odpověď Českého statického úřadu na žádost stěžovatelky o zřízení nového kódového označení v klasifikaci ekonomických činností a vyrozumění o odročení jednání u Okresního soudu v Karlových Varech. Na základě této žádosti bylo ústní jednání

odročeno na 6. 2. 2018. U ústního jednání zástupkyně stěžovatelky zopakovala, že žádala o odročení jednání do doby rozhodnutí odpůrce o její žádosti.

[44] Nejvyšší správní soud předně nesouhlasí s námitkou stěžovatelky ohledně neprovedení důkazů. Je zřejmé, že písemnosti zaslané spolu s žádostí o odročení jednání se týkaly prokázání skutečností uvedených v této žádosti, nikoliv samotného předmětu řízení, tedy návrhu na zrušení sdělení, kterým se rozšiřuje závaznost kolektivní smlouvy. Ani u ústního jednání stěžovatelka provedení těchto listin jako důkazů nenavrhla. Co se týče samotného odročení jednání, na žádost stěžovatelky soud reagoval, ústní jednání proběhlo v novém termínu. Namítá-li stěžovatelka, že žádala o odročení jednání do rozhodnutí odpůrce o její žádosti, Nejvyšší správní soud konstatuje, že vzhledem k odlišným předmětům řízení – tedy návrh na zrušení OOP a návrh na rozhodnutí, že OOP se na stěžovatelku nevztahuje – nebylo důvodu prodlužovat dobu soudního řízení vyčkáním na rozhodnutí správního orgánu. Rozhodnutí o žádosti nemohlo do soudního řízení přinést nic nového. Městský soud proto vyhověl žádosti stěžovatelky o odročení ústního jednání z důvodu kolize s jiným jednáním u soudu, nikoliv však do doby rozhodnutí o žádosti stěžovatelky u odpůrce. Na takovém postupu Nejvyšší správní soud neshledal žádných vad. Ačkoliv stěžovatelka u ústního jednání uvedla, že žádala o odročení do doby, kdy odpůrce o její žádosti rozhodne, v rámci ústního jednání na této žádosti nikterak netrvala. Nejvyšší správní soud neshledal stěžovatelčiny námitky důvodnými.

IV. Závěr a náklady řízení

[45] Stěžovatelka se svými námitkami neuspěla. Jelikož Nejvyšší správní soud neshledal důvod pro zrušení napadeného rozhodnutí ani z úřední povinnosti (§ 109 odst. 4 s. ř. s.), zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

[46] O náhradě nákladů řízení Nejvyšší správní soud rozhodl v souladu s § 60 odst. 1 a 5 s. ř. s. za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatelka ve věci neměla úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti. Odpůrci, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníkovi právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, pak v řízení o kasační stížnosti žádné náklady nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly.

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

V Brně dne 25. října 2018

JUDr. Marie Žišková
předsedkyně senátu