ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy senátu JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců JUDr. Tomáše Rychlého a Mgr. Radovana Havelce v právní věci žalobce: **Ing. Jiří Petr**, se sídlem Spáleniště 49, Dobruška, zast. Mgr. Ing. Václavem Králem, advokátem se sídlem Mánesova 808/22, Hradec Králové, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 1. 2016, č. j. 4976/1.30/15-7, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 12. 10. 2017, č. j. 31 Ad 9/2016 – 66,

takto:

Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 12. 10. 2017, č. j. 31 Ad 9/2016 – 66, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Oblastní inspektorát práce pro Královéhradecký a Pardubický kraj (dále jen „správní orgán prvního stupně“) svým rozhodnutím ze dne 4. 11. 2015, č. j. 12947/8.30/14-19, potrestal žalobce za spáchání správního deliktu na úseku zaměstnanosti dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a uložil mu pokutu ve výši 80 000 Kč. Správního deliktu se měl dopustit tím, že v období od 1. 1. 2013 do 9. 6. 2014 umožnil výkon nelegální práce panu T. K., nar. X (dále jen „pracovník“), která spočívala v obsluze hospodářských zvířat, jejich krmení, vyhánění na pastvu nebo do stájí, uklízení stájí, natahování ohradníků, ruční dokončování sekání trávy a pomocné zemědělské práce (dále jen „práce“) na adrese Spáleniště 49, Dobruška. Žalovaný svým rozhodnutím uvedeným v záhlaví zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí správního orgánu prvního stupně v části, která se dotýká výkonu této práce v období od 1. 3. 2013 do 9. 6. 2014 (výrok 2. rozhodnutí žalovaného), části o uložení sankce ve výši 80 000 Kč (výrok 3. rozhodnutí žalovaného) a části týkající se náhrady

nákladů správního řízení (výrok 4. rozhodnutí žalovaného). Týmž rozhodnutím žalovaný také zrušil rozhodnutí správního orgánu prvního stupně v části, která se týká výkonu této práce od 1. 1. 2013 do 28. 2. 2013 (výrok 1. rozhodnutí žalovaného).

[2] Žalobce proti rozhodnutí žalovaného brojil žalobou, jíž Krajský soud v Hradci Králové (dále jen „krajský soud“) napadeným rozsudkem vyhověl, rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Věc posoudil tak, že nedošlo k naplnění znaků závislé práce podle § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v platném znění (dále jen „zákoník práce“). Nebyl prokázán vztah nadřízenosti a podřízenosti žalobce a pracovníka, ani aspekt provádění prací jménem zaměstnavatele (tj. žalobce). Nebylo prokázáno, že práce byly prováděny na náklady a odpovědnost žalobce, ani existence pravidelné pracovní doby. Naopak bylo zjištěno, že pracovník vykonával a účtoval práce v průběhu období, za které byl žalobce postihnut, i pro jiné osoby. Pracovník uváděl, že jako osoba samostatně výdělečně činná může odjíždět dle své potřeby cca třikrát ročně na měsíc na Ukrajinu a pracovat dle svého časového rozvrhu s tím, že má s žalobcem jako objednatelem prací domluven finální termín prací. Žalobce a pracovník neobcházeli zákon, neboť jejich vztah byl smluvně upraven a vykonáván delší dobu již před provedením kontrol příslušného správního orgánu.

[3] Pracovněprávní vztah mezi žalobcem a pracovníkem by byl problematický a nevyhovující, navíc by omezoval podnikatelskou svobodu. Je třeba respektovat soukromé důvody pracovníka, jenž prováděl práce na základě živnostenského oprávnění, neboť jako cizinec odjíždí v průběhu roku několikrát do země původu. To by v řádném pracovněprávním vztahu nad rámec zákonné dovolené nemohl. Jedná se o práce v zemědělství a často v otevřené přírodě, a proto je výkon práce závislý na počasí a ročním období. Soud považoval za pochopitelné, že je v takovém případě ponecháno na volnosti zhotovitele (tj. pracovníka), v jaké době a dnech bude výkon proveden, neboť v pravidelné pracovní době by se mohlo stát, že by práce z důvodu počasí ani nemohly být prováděny.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobce

[4] Žalovaný (dále jen „*stěžovatel*“) brojí kasační stížností proti v záhlaví uvedenému rozsudku z důvodů, které podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Navrhuje jeho zrušení a vrácení věci krajskému soudu k dalšímu řízení.

[5] Spatřuje nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku v tom, že se krajský soud nevypořádal s argumenty stěžovatele. Poukázal na judikaturu Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu a zdůraznil, že soud, který se vypořádává s právní argumentací, na níž je postaven základ sporu, ji nemůže pro nesprávnost odmítnout, ale musí také uvést, v čem její nesprávnost spočívá. Krajský soud nevysvětlil, z jakého důvodu nemá v daném případě za prokázané naplnění definičních znaků pojmu „závislá práce“. Bez jakéhokoli odůvodnění konstatoval, že nebyl naplněn znak nadřízenosti žalobce a že pracovník neprováděl práce jménem žalobce.

[6] Krajský soud směšuje definici závislé práce s podmínkami jejího výkonu, jestliže uvádí, že nebyl prokázán výkon práce na náklady a odpovědnost žalobce ani existence

pravidelné pracovní doby. Stěžovatel poukázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 10. 2015, č. j. 2 Ads 151/2015 – 27, podle něhož pokud správní orgány prokáží naplnění veškerých znaků plynoucích z § 2 odst. 1 zákoníku práce, půjde o výkon závislé práce i tehdy, nehradí-li zaměstnavatel náklady spojené s výkonem práce zaměstnance.

[7] O tom, že krajský soud směšuje znaky závislé práce s podmínkami jejího výkonu, svědčí i další části odůvodnění, ve kterých poukazuje na potřebu pracovníka cestovat třikrát ročně na Ukrajinu. Tento závěr se týká podmínek výkonu práce, nikoli definičních znaků závislé práce. Navíc soud pomíjí např. institut neplaceného volna. Skutečnost, že žalobce v určitém období nevyužil svého práva požadovat v pracovní době přítomnost zaměstnance (pracovníka) na pracovišti, nevylučuje, že se jednalo o výkon závislé práce. Totéž platí i o úvahách soudu, že práce v zemědělství jsou závislé na počasí a ročním období.

[8] K definičním znakům závislé práce krajský soud konkrétně uvedl jen to, že bylo prokázáno, že pracovník vykonával a účtoval práce v průběhu rozhodného období i pro jiné osoby než pro žalobce. To však stěžovatel nikdy nezpochybňoval, naopak on i správní orgán prvního stupně se s touto skutečností vypořádali, pokud ve svých rozhodnutích uváděli, že příjem pracovníka od žalobce tvořil většinu jeho příjmů. Tím byla dána ekonomická závislost pracovníka na žalobci, což je jedním z možných ukazatelů podřízeného postavení pracovníka.

[9] V případě, že jsou naplněny všechny pojmové znaky závislé práce, smluvní strany jsou povinny respektovat zákonný příkaz tuto práci vykonávat jedině v rámci pracovního poměru. Úvahy krajského soudu, že by tím společnost nutila žalobce a pracovníka do nevyhovujícího a problematického vztahu, pomíjí kogentní ustanovení zákoníku práce. Smluvní volnost není bezbřehá a nelze ji vykládat jako neomezitelnou absolutní svobodu volby typu smluvního vztahu. Činnost pracovníka v projednávaném případě (obsluha hospodářských zvířat, ruční dokončování sekání trávy a pomocné zemědělské práce) je nutno považovat za opakující se a druhově určenou, což je jedním z indikátorů závislé práce.

[10] Žalobce se ve svém vyjádření ztotožnil s napadeným rozsudkem a navrhl, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost zamítl. Má za to, že krajský soud své rozhodnutí odůvodnil dostatečně. Připustil, že některé aspekty věci vytčené krajským soudem nepředstavují znaky závislé práce, ale podmínky výkonu práce. I tyto skutečnosti však musejí být zohledněny pro účely konečného posouzení, zda znaky závislé práce byly naplněny. Odmítl, že by pracovník byl žalobci podřízen, měl možnost objednávky žalobce odmítnout a dílo neprovést.

[11] Odmítl také tvrzení stěžovatele, že by cesty pracovníka na Ukrajinu mohly být řešeny v rámci neplaceného volna. Neplacené volno vyžaduje dvoustrannou dohodu smluvních stran, avšak pracovník nechtěl, aby kromě něho rozhodoval o případném čerpání volna někdo další. Byť se nejedná o znak závislé práce, lze z toho usuzovat na neexistenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi dvěma subjekty.

[12] Znaky závislé práce a podmínky výkonu práce jsou velmi úzce propojené právní pojmy. Těžko si lze ve vztazích vůči třetím osobám představit situaci, ve které je práce vykonávána na odpovědnost třetí osoby, ale zároveň jménem zaměstnavatele.

[13] Nositelem důkazní povinnosti je v případě nelegálního zaměstnávání správní orgán. Stěžovatel měl vinu žalobce prokázat mimo rozumnou pochybnost. Žalobce citoval z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 12. 2003, č. j. 6 A 45/2001 – 31, podle něhož je úlohou správního orgánu vyvrátit tvrzení účastníka řízení o tom, že se nejedná o zastřený pracovněprávní vztah. Stěžovateli se nepodařilo prokázat existenci vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi žalobcem a pracovníkem; žalobce prokazuje opak odkazem na „faktické podmínky, za nichž byl vztah realizován“. Stěžovateli se nepodařilo prokázat všechny znaky závislé práce, a proto nelze učinit závěr o spáchání správního deliktu umožnění výkonu nelegální práce.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[14] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti. Kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, vůči němuž je kasační stížnost přípustná, a za stěžovatele v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. jedná osoba s požadovaným vysokoškolským právnickým vzděláním. Poté soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., a to v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů.

[15] Kasační stížnost je důvodná.

[16] Nejprve se soud zabýval namítanou nepřezkoumatelností. Nepřezkoumatelnost rozhodnutí je vadou rozhodnutí, ke které jsou správní soudy povinny přihlížet i bez námitky, tedy z úřední povinnosti (§ 109 odst. 4 s. ř. s.). Vlastní přezkum rozhodnutí soudu je možný pouze za předpokladu, že napadené rozhodnutí splňuje kritéria přezkoumatelnosti. Tedy, že se jedná o rozhodnutí srozumitelné, které je opřeno o dostatek relevantních důvodů, z nichž je zřejmé, proč krajský soud rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku rozhodnutí. Uvedená kritéria napadené rozhodnutí nesplňuje z důvodů uvedených níže.

[17] Nejvyšší správní soud ze soudního spisu zjistil, že žalobce na osmi stranách žaloby uplatnil žalobní body, jimiž podrobně argumentoval: (a) proč nebylo prokázáno, že pracovník vykonával svoji činnost jménem zaměstnavatele (žalobce neudělil pracovníkovi oprávnění k tomu, aby jednal jeho jménem, správní orgán v tomto ohledu nedostatečně zjistil skutkový stav; poukázal také na výpověď pracovníka a jeho odpovědnost za vady díla), (b) že neexistuje mezi žalobcem a pracovníkem vztah nadřízenosti a podřízenosti (odporovalo by to sjednané smlouvě, znak samostatnosti dle správního orgánu byl vymezen chybně, chybělo určení času práce pracovníka, užívání vlastních prostředků ze strany pracovníka); (c) ačkoli odměna není definičním znakem závislé práce, žalobce zdůrazňuje, že příjem pracovníka za práce pro třetí osoby činil jednu pětinu, nikoli 8 % jeho celkových příjmů, (d) aplikace zákoníku práce by vedla k omezení podnikání pracovníka, (e) skutkový stav zjištěný správním orgánem nemá oporu v dokumentaci a je v rozporu se zásadou materiální pravdy (nezjišťoval skutečnosti ve prospěch žalobce)

a (f) výše pokuty je nepřiměřená (správní orgán nereflektoval při stanovení výše sankce, že zrušujícím výrokem rozhodnutí žalovaného bylo zkráceno období, během něhož byl delikt spáchán, žalobce není schopen výši pokuty hradit, protože hradí splátky na zemědělské stroje).

[18] Krajský soud na výše uvedené žalobní body prakticky neodpověděl. Žalobě sice vyhověl, ale v odůvodnění výroku se omezil jen na velmi stručné konstatování, že nebyl prokázán vztah nadřízenosti a podřízenosti ve vztahu žalobce a pracovníka a ani aspekt provádění prací jménem zaměstnavatele (tj. žalobce). Podle této úvahy tedy nebyly splněny dva definiční znaky závislé práce. Krajský soud však již dále neuvedl důvod, proč tyto definiční znaky nebyly naplněny. Nereagoval na žalobní argumentaci naznačenou v předchozím odstavci, zejména na argumentaci sub (a) a (b) výše, jež se právě týká dvou uvedených znaků závislé práce, nereagoval na vyjádření stěžovatele k žalobě (na č. l. 34 – 37 soudního spisu), a ani na příslušné pasáže odůvodnění rozhodnutí stěžovatele, které se této problematiky týkají. Napadený rozsudek je tedy nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů.

[19] Za této situace se soud musel zabývat tím, zda je povinen odpovědět i na zbylé námitky uplatněné v kasační stížnosti. Při řešení této otázky aplikoval usnesení rozšířeného senátu ze dne 19. 2. 2008, č. j. 7 Afs 212/2006 – 74, publ. pod č. 1566/2008 Sb. NSS, z nějž vyplývá, že „[k]*rajský soud v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu (podobně též Nejvyšší správní soud v řízení o kasační stížnosti) není oprávněn vyhnout se hodnocení těch skutkových a právních otázek, které, jelikož se jimi orgán či soud, jehož rozhodnutí se přezkoumává, v potřebné míře zabýval, samy o sobě předmětem přezkumu být mohou, poukazem na to, že ve vztahu k jiným skutkovým či právním otázkám, od předchozích oddělitelným, je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné*.“ Dospěl pak k závěru, že nic nebrání tomu, aby vypořádal námitky, že krajský soud směšuje znaky závislé práce s jejich definičními podmínkami jejího výkonu a že nesprávně posoudil otázku rozsahu smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích.

[20] Stěžovateli je nutno přisvědčit v tom, že krajský soud v další části odůvodnění směšuje definiční znaky závislé práce a podmínky výkonu práce bez toho, aby mezi těmito dvěma instituty odlišoval či případně vysvětlil jejich vzájemný vztah. Žalobce má sice obecně pravdu, že zde neexistuje neprostupná hranice, že za určitých okolností podmínky výkonu práce mohou naznačovat existenci či naopak absenci závislé práce. To by však soud musel vysvětlit, na základě jakých úvah vidí význam konkrétních podmínek výkonu práce pro určení povahy vztahu mezi pracovníkem a žalobcem.

[21] Naopak kusé úvahy krajského soudu, že pracovník jako podnikatel mohl odjíždět dle své potřeby zhruba třikrát ročně na měsíc na Ukrajinu a že nebyla prokázána existence pravidelné pracovní doby, nemají relevanci pro vypořádání žalobních bodů a bez bližšího vysvětlení jsou spíše jen úvahami nad rámec vlastních rozhodovacích důvodů.

[22] Co se týče vlastních definičních znaků závislé práce, podle § 2 odst. 1 zákoníku práce *závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně*.

[23] K této otázce a právní úpravě citovaného ustanovení existuje četná judikatura Nejvyššího správního soudu (na některé relevantní judikáty také stěžovatel správně odkazuje ve své kasační stížnosti). Koncepčně se k tématu vyjádřil soud v rozsudku ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013 – 35. Podle něj: „*Smyslem uvedené úpravy je nepochybně odlišit závislou práci od jiných aktivit, přičemž tento cíl vystupuje na povrch zejména tehdy, když správní orgán zkoumá, zda zaměstnavatel neporušil svou zákonnou povinnost tím, že neumožnil zaměstnanci vykonávat závislou práci v pracovněprávním vztahu, který je k tomu určen. Pojem závislé práce tak musí být vykládán tak, aby obsáhl veškeré formy zastřených pracovních vztahů, stejně jako práci vykonávanou bez náležité protihodnoty, např. práci „na zkoušku" nebo práci vykonávanou pod hrozbou násilí či jiné újmy. Zároveň však nesmí tento pojem zcela ztratit obrysy, aby správní orgány nezaměňovaly závislou práci s ryze obchodními vztahy, s nefalšovaným samostatným podnikáním nebo s upřímnou mezilidskou výpomocí, ať již v podobě úsluhy blízkému člověku či nezištné laskavosti.*"

[24] Citovaný judikát se přímo vyjádřil také ke konkrétnímu znaku nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance: „*Vztah podřízenosti zaměstnance vůči zaměstnavateli představuje nutně 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 ovšem správní orgán naplnění tohoto subjektivního znaku objektivně prokázat, musí zkoumat, zda je dána osobní závislost zaměstnance na zaměstnavateli a zejména co je její příčinou. A zde začíná být zřejmé, že i když poskytování odměny zaměstnanci není vymezeno v zákoně jako znak závislé práce, neznamená to, že by zcela ztratilo smysl tuto otázku v rámci postihování nelegální práce zkoumat. Neboť právě pobírání odměny představuje typickou skutečnost, která závislé postavení zaměstnance na zaměstnavateli věrohodně prokazuje. Podmínkou samozřejmě je, aby odměna tvořila (ne nutně jediný, ale ekonomicky významný) zdroj zaměstnancových příjmů – poskytnutí drobné protihodnoty např. v podobě daru je běžným zvykem i v případě jednorázové mezilidské výpomoci.*" Ve světle uvedeného rozhodnutí měl krajský soud hodnotit nejen vztah nadřízenosti žalobce a podřízenosti pracovníka, ale také související otázku povahy a struktury příjmů pracovníka.

[25] Otázkou definice závislé práce se také zabýval rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 13. 9. 2016, č. j. 36 Ad 39/2014 – 73, publ. pod č. 3553/2017 NSS. V něm se soud vypořádal se situací, v níž činnost pracovníků (cizinců) byla vykonávána v rámci smlouvy o sdružení dle § 829 a násl. (nyní již neplatného) zákona č. 40/1964 Sb., občanského zákoníku. Uzavření smlouvy o sdružení samo o sobě nevylučuje, že se některá z takto sdružených osob dopustí správního deliktu umožnění nelegální práce (tzv. švarcsystém) dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

[26] Ani existence formálně perfektní smlouvy proto podle výše uvedeného judikátu nemusí znamenat, že se o závislou práci nejedná, protože „*rozhodná je povaha činnosti (práce), kterou uvedení cizinci v daném případě vykonávali, a role žalobce* (jako zaměstnavatele – pozn. soudu) *v této záležitosti. Podobně jako správní orgány či soudy v obdobných případech posuzují nikoli to, zda ta která práce je formálně deklarována jako např. smlouva o dílo, je třeba i v tomto případě posuzovat primárně povahu vykonávané práce a v této souvislosti to, zda takto reálně vykonávaná činnost odpovídá jejímu formálnímu vymezení.*

Jinak řečeno je třeba zhodnotit, co strany takového závazkového vztahu skutečně učinit chtěly a také co činily, nikoli jak tuto svoji aktivitu formálně deklarovaly.“ Touto optikou je také třeba pohlížet na předloženou smlouvu mezi žalobcem a pracovníkem. Její existence je pro hodnocení skutkového stavu významná, avšak nemusí být rozhodující.

[27] Je tedy evidentní, že zde existuje rozsáhlá judikatura, jež by měla sloužit jako vodítko pro úvahy krajského soudu při hodnocení žalobních bodů, které tvrdí nesplnění konkrétních definičních znaků závislé práce. Na tyto žalobní body je nutné konkrétně odpovědět.

[28] Stěžovateli je nutno přisvědčit i v jeho námitce, že pokud jsou splněny zákonné znaky závislé práce, smluvní strany nemají možnost volby (nemohou realizovat svoji smluvní volnost) a naopak musejí respektovat zákonný příkaz, aby tato práce byla vykonávána v základním pracovněprávním vztahu. To vyplývá z nálezu Ústavního soudu ze dne 13. 9. 2016, I. ÚS 190/15, který říká, že ustanovení zákoníku práce, která definují závislou práci, jsou relativně (jednostranně) kogentní. Vymezují právní vztahy, které se řídí zákoníkem práce vždy, ale nebrání ani tomu, aby si v jiných případech strany režim zákoníku práce zvolily.

[29] Argumentace krajského soudu smluvní svobodou je zde lichá: účelem právní úpravy § 2 a § 3 zákoníku práce je právě jisté nezbytné omezení smluvní svobody ve prospěch zaměstnanců jako „slabší strany“ a příkaz adresátům právní normy jednat (tj. kontrahovat) způsobem uvedeným v zákoně. Smluvní svoboda je tedy omezena co se týče smluvního typu (musí jít o základní pracovněprávní vztahy), není ovšem omezena ohledně obsahu smlouvy, jenž závisí na vůli stran (s výhradou kogentních ustanovení zákona).

[30] Výše uvedené odpovídá také judikatuře Ústavního soudu týkající se otázky smluvní volnosti v pracovněprávních vztazích. Například v nálezu ze dne 10. 8. 2017, I. ÚS 615/17, Ústavní soud konstatoval, že „[p]*racovněprávní vztahy jsou coby vztahy soukromoprávní povahy primárně založeny na respektování smluvní volnosti účastníků pracovněprávního vztahu (zaměstnanec-zaměstnavatel). Smluvní svoboda stran je však v pracovněprávních vztazích významně omezena, a to za účelem zajištění zvláštní zákonné ochrany zaměstnance. Jde o jeden ze základních účelů a cílů pracovního práva, který byl navíc později v zákoníku práce vyjádřen výslovně [§ 1a odst. 1 písm. a) zák. práce; srov. i nález sp. zn. Pl. ÚS 83/06 (citován výše), zejm. body 196 a 202].*“

[31] Pokud tedy krajský soud vidí v povinnosti zaměstnavatele podle § 3 zákoníku práce omezení smluvní svobody, obecně má sice pravdu, ale jedná se spíše jen o právněpolitické úvahy do budoucna (*de lege ferenda*), které nepřispívají k hodnocení povahy vztahu žalobce a pracovníka v posuzované věci ani k zodpovězení předložených žalobních námitek.

V. Závěr a náklady soudního řízení.

[32] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná, proto napadený rozsudek krajského soudu podle § 110 odst. 1, věty první, s. ř. s. zrušil a vrátil mu věc k dalšímu řízení. Krajský soud v něm bude vázán právním názorem vysloveným

v tomto rozsudku (§ 110 odst. 4 s. ř. s.) a rozhodne o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti mezi účastníky (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

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

V Brně dne 17. září 2018

JUDr. Jaroslav Vlašín
předseda senátu