

Ústavní soud
Joštova 8
660 83 Brno 2

ÚSTAVNÍ SOUD ČR		
Joštova 8, 660 83 Brno		
Došlo dne:	22-07-2013	3
5x	krát Přílohy:	
Čj.: viz číselný kód Vyřizuje:		

Navrhovatel: Skupina 42 poslanců, podepsaných pod tímto návrhem,
jejímž jménem jedná Mgr. Roman Sklenák

Další účastník: Parlament České republiky – Poslanecká sněmovna a Senát

Vedlejší účastníci: Vláda
Veřejný ochránce práv

Věc: Návrh na zrušení ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb.,
zákoník práce, ve znění zákona č. 347/2010 Sb., nálezů Ústavního soudu
vyhlášeného pod č. 80/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb. a zákona č.
365/2011 Sb.

(čl. 87 odst. 1 písm. a/ Ústavy České republiky,
§ 64 odst. 1 písm. b/ zákona č. 182/1993 Sb., o Ústavním soudu)

Pětkrát

Nepředchází



K11019013

I.

Napadené zákonné ustanovení a jeho provedení nařízením vlády

1. Podle ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též jen „ZP“), je vláda zmocněna stanovit nařízením okruh zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy.

Uvedené zmocnění (zahrnující do 31. prosince 2011 i zaměstnance, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat) bylo do zákoníku práce vloženo s účinností od 1. ledna 2011 zákonem č. 347/2010 Sb. tak, že věcně nahradilo dosavadní zmocnění (obsažené v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce), podle něhož měla vláda stanovit nařízením podmínky pro zvláštní způsob zařazení do platové třídy a určení platového tarifu pro zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance ve zdravotnických zařízeních a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce.

Po zrušení zákona č. 347/2010 Sb. nálezem Ústavního soudu vyhl. pod č. 80/2011 Sb. bylo uvedené zmocnění ve zcela shodném znění znovu vloženo do zákoníku práce zákonem č. 364/2011 Sb. s účinností od 1. ledna 2012. Zákonem č. 365/2011 Sb. bylo od téhož data toto zmocnění zařazeno do ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) a zúženo tak, že se již nevztahuje na zaměstnance, se kterými může zaměstnavatel sjednat smluvní plat (čl. I body 130 a 131).

2. Za účelem naplnění tohoto zákonného zmocnění vydala vláda nařízení č. 381/2010 Sb., kterým bylo novelizováno nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů, a to tak, že v § 1 písm. d) bylo stanoveno, že toto nařízení stanoví pro zaměstnance, kterým zaměstnavatel poskytuje podle § 109 odst. 3 zákoníku práce za práci plat, „okruh uvedených zaměstnanců, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif zvláštním způsobem“.

V souvisejícím § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. je pak stanoven zvláštní způsob určení platového tarifu tak, že zaměstnavatel může zaměstnanci určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy. Do 31. prosince 2011 přitom toto ustanovení neplatilo pro zaměstnance, který je pedagogickým pracovníkem, s výjimkou pedagogického pracovníka, který vykonává uměleckopedagogické práce nebo činnost trenéra a s výjimkou pedagogického pracovníka, který je zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce. Tyto výjimky však byly s účinností od 1. ledna 2012 zrušeny nařízením vlády č. 448/2011 Sb. (čl. I bod 7).

II.

Rozpor ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce s ústavním pořádkem

3. Podle § 109 odst. 3 zákoníku práce je plat peněžité plnění poskytované za práci zaměstnanci zaměstnavatelem, kterým je stát, obec, kraj, státní fond, příspěvková organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, nebo školská právnická osoba zřízená Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

Zákoník práce stanoví, že za stejnou práci nebo za práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u zaměstnavatele stejný plat (§ 110 odst. 1). Stejnou prací nebo prací stejné hodnoty se rozumí práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, která se koná ve stejných nebo srovnatelných pracovních podmínkách, při stejné nebo srovnatelné pracovní výkonnosti a výsledcích práce (§ 110 odst. 2 ZP). Složitost, odpovědnost a namáhavost práce se posuzuje podle vzdělání a praktických znalostí a dovedností potřebných pro výkon této práce, podle složitosti předmětu práce a pracovní činnosti, podle organizační a řídicí náročnosti, podle míry odpovědnosti za škody, zdraví a bezpečnost, podle fyzické, smyslové a duševní zátěže a působení negativních vlivů práce (§ 110 odst. 3 ZP). Pracovní podmínky se posuzují podle obtížnosti pracovních režimů vyplývajících z rozvržení pracovní doby, například do směn, dnů pracovního klidu, na práci v noci nebo práci přesčas, podle škodlivosti nebo obtížnosti dané působením jiných negativních vlivů pracovního prostředí a podle rizikovosti pracovního prostředí (§ 110 odst. 4 ZP). Pracovní výkonnost se posuzuje podle intenzity a kvality prováděných prací, pracovních schopností a pracovní způsobilosti a výsledky práce se posuzují podle množství a kvality (§ 110 odst. 5 ZP).

Podle § 122 odst. 1 zákoníku práce plat určuje zaměstnanci zaměstnavatel (nejde-li o smlouvu o smluvním platu podle § 122 odst. 2 ZP), a to podle zákoníku práce, nařízení vlády vydaného k jeho provedení (podle § 111 odst. 2, § 112 odst. 2, § 123 odst. 6, § 128 odst. 2 a § 129 odst. 2 ZP) a v jejich mezích podle kolektivní smlouvy, popřípadě vnitřního předpisu. Plat není možné určit jiným způsobem, v jiném složení a jiné výši, než stanoví zákoník práce a právní předpisy vydané k jeho provedení, nestanoví-li zvláštní zákon jinak.

Zákoník práce dále stanoví, že zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen, není-li v zákoníku práce stanoveno jinak (§ 123 odst. 1). Zaměstnavatel musí zařadit zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednaného v pracovní smlouvě a v jeho mezích na něm požadovaných nejnáročnějších prací (§ 123 odst. 2 ZP). Zaměstnavatel musí zařadit vedoucího zaměstnance do platové třídy podle nejnáročnějších prací, jejichž výkon řídí nebo které sám vykonává (§ 123 odst. 3 ZP). Zaměstnavatel musí zařadit zaměstnance do platového stupně podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní (náhradní) služby nebo civilní služby (§ 123 odst. 4 ZP). Platové tarify se stanoví v 16 platových třídách a v každé z nich v platových stupních, přičemž platové tarify se zaokrouhlují na celé desetikoruny nahoru (§ 123 odst. 5).

Zákoníkem práce je vláda zmocněna stanovit nařízením stupnice platových tarifů pro příslušný kalendářní rok, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku, tak, aby platové tarify v jednotlivých platových třídách činily nejméně částky stanovené v § 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce.

Uvedená ustanovení zákoníku práce jsou naplněna nařízením vlády č. 564/2006 Sb., které stanoví pro zaměstnance odměňované platem mimo jiné způsob zařazování do platových tříd (§ 3), podmínky pro určení započitatelné praxe, tj. zařazení zaměstnance do platového stupně, kterých je v závislosti na počtu let započitatelné praxe celkem 12 (§ 4) a stupnice platových tarifů (§ 5 a přílohy č. 1 až 5).

4. Podle čl. 28 věty první Listiny základních práv a svobod (dále jen „Listina“) mají zaměstnanci právo na spravedlivou odměnu za práci. Podrobnosti a meze tohoto práva stanoví zákon (čl. 28 věta druhá a čl. 41 odst. 1 Listiny).

Napadené ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce zavádí pro v zákoně blíže neurčený okruh zaměstnanců možnost zaměstnavatele „určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy“. U těchto zaměstnanců tedy může zaměstnavatel v souladu s § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. určit, že platový tarif pro zaměstnance odměňovaného podle „základní“ stupnice platových tarifů (§ 5 odst. 1 a příloha č. 1 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.), který je zařazen např. do první (tj. nejnižší) platové třídy, bude v rozpětí od 6.550,- Kč do 9.870,- Kč. V případě zaměstnance, zařazeného v této stupnici platových tarifů do 16 (tj. nejvyšší) platové třídy, činí rozpětí, v jehož rámci může zaměstnavatel tomuto zaměstnanci určit platový tarif, částku od 22.200,- Kč do 33.350,- Kč. Při určení platového tarifu nemusí brát zaměstnavatel zřetel ani na počet let započitatelné praxe, ani na složitost, odpovědnost a namáhavost práce, na pracovní podmínky, na pracovní výkonnost ani na výsledky práce zaměstnance.

Navrhovatelé mají proto za to, že napadené ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce je natolik neurčité, že umožňuje stanovit zaměstnanci odměňovanému platem takovou odměnu za práci, jejíž výše není předem známá a ani zjistitelná podle jasně stanovených kritérií. V důsledku toho pak tato odměna za práci nemusí být spravedlivá, zejména z hlediska počtu let započitatelné praxe, náročnosti vykonávané práce a míře konkrétních zaměstnancových povinností s ní spojených. Široké oprávnění zaměstnavatele jednostranně určovat výši odměny za práci zaměstnanci odměňovanému platem, které zakládá napadené ustanovení zákoníku práce, v praxi může vést ke svévolnému a nepředvídatelnému postupu zaměstnavatele (kterým je zde veřejnoprávní subjekt) při určování odměny za práci jeho zaměstnancům. Lze si jistě představit situace, kdy úvaha zaměstnavatele (jeho vedoucího zaměstnance) o snížení dosavadního platového tarifu zaměstnance v rámci příslušného rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň, bude vedena důvody spočívajícími např. v určité politické či odborové angažovanosti daného zaměstnance apod. Napadené ustanovení se tak při jeho aplikaci může snadno dostat do rozporu s rovností všech lidí v důstojnosti a v právech (čl. 1 Listiny) a s principem zákazu diskriminace, podle něhož se základní práva a svobody zaručují všem bez rozdílu jakéhokoli postavení (čl. 3 odst. 1 Listiny).

5. Podle čl. 78 věty první Ústavy České republiky je vláda oprávněna vydávat nařízení pouze k provedení zákona a v jeho mezích. Platné znění napadeného zákonného ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, zakládajícího zmocnění pro vládu k vydání nařízení, kterým určí „okruh zaměstnanců“, u kterých může zaměstnavatel určit platový tarif v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň příslušné platové třídy, však neobsahuje žádné meze, v nichž lze toto nařízení vlády vydat.

Vláda tak může stanovit libovolně široký okruh zaměstnanců, u nichž může být platový tarif stanoven zaměstnavatelem v rozpětí od nejnižšího po nejvyšší platový stupeň, bez ohledu zejména na druh vykonávané práce (srov. též různé stupnice platových tarifů pro kategorie zaměstnanců podle § 5 odst. 2 až 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.). Do okruhu těchto zaměstnanců tak mohou být zařazeni třeba i všichni zaměstnanci, kteří pobírají za svou práci plat, jak je tomu právě podle platné prováděcí právní úpravy obsažené v napadeném § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb.

Oproti bezbřehému zákonnému zmocnění, obsaženému v ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, které je v platném znění § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb. stejně tak bezbřezě provedeno, stanovila předchozí úprava v případě obdobného zákonného zmocnění jeho jasné limity: vláda mohla stanovit nařízením podmínky pro zvláštní způsob zařazení do

platové třídy a určení platového tarifu pouze pro ty zaměstnance, kteří vykonávají práce, jejichž úspěšné provádění závisí především na míře talentu nebo na fyzické zdatnosti, pro zaměstnance ve zdravotnických zařízeních a pro zaměstnance vykonávající jednoduché obslužné nebo rutinní práce (§ 123 odst. 6 písm. f) zákoníku práce ve znění do 31. 12. 2010). Takto formulovanému zákonnému zmocnění pak odpovídala i tehdejší prováděcí právní úprava, která umožňovala zvláštní způsob určení platového tarifu pouze u některých zaměstnanců, a to všech zaměstnanců zařazených do první až páté platové třídy, a u ostatních (tj. zařazených do šesté a vyšší platové třídy) jen tehdy, vykonávají-li umělecké, uměleckotechnické, uměleckopedagogické práce, činnost sportovce nebo trenéra, nebo práci výkonného letce. Ve všech případech musela být nadto splněna podmínka, že zaměstnavatel sjedná v kolektivní smlouvě nebo stanoví vnitřním předpisem okruh zaměstnanců, jichž se tento způsob určení platového tarifu týká, jakož i pravidla pro určení platového tarifu v rámci rozpětí nejnižšího až nejvyššího platového stupně příslušné platové třídy. Zvláštní způsob určení platového tarifu zaměstnancům zařazeným do šesté a vyšší platové třídy v rámci rozpětí platových tarifů stanovených pro nejnižší až nejvyšší platový stupeň v příslušné platové třídě mohl dále s předchozím souhlasem zřizovatele sjednat, popřípadě tak stanovit za podmínek uvedených v § 305 odst. 1 zákoníku práce, pouze zaměstnavatel, který je zdravotnickým zařízením a poskytuje zdravotní péči hrazenou z veřejného zdravotního pojištění (§ 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění do 31. 12. 2010). Jak již shora uvedeno, byl okruh zaměstnanců, jimž lze zvláštním způsobem určit platový tarif, ještě do konce roku 2011 vymezen alespoň tak, že do něj v zásadě nespádají pedagogičtí pracovníci (s výjimkou pedagogického pracovníka, který vykonává uměleckopedagogické práce nebo činnost trenéra a pedagogického pracovníka, který je zaměstnancem uvedeným v § 303 odst. 1 zákoníku práce) (§ 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., ve znění do 31. 12. 2011). I toto vymezení však bylo následně zrušeno nařízením vlády č. 448/2011 Sb. – v návaznosti na shora uvedené novelizace zákoníku práce.

6. Tím, že zákonodárce formulací obecného zmocnění v § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce bez jakýchkoli limitů plně delegoval na vládu určení „okruhu zaměstnanců“, jejichž platový tarif může určovat zaměstnavatel podle své úvahy ve stanoveném rozmezí, stala se tak vláda v dané oblasti primárním normotvůrcem. V rozporu s čl. 78 větou první Ústavy ČR tak bylo na vládu napadeným zákonným zmocněním přeneseno oprávnění k prvotní normotvorbě, která má zakládat (a zakládá) nové právní vztahy nemající oporu v úpravě zákona.

Z čl. 28 věty druhé Listiny ve spojení s čl. 41 odst. 1 Listiny nadto vyplývá, že podrobnosti a meze práva zaměstnanců na spravedlivou odměnu za práci musí být stanoveny zákonem, a nikoli teprve nařízením vlády. Parlament tudíž nemůže úpravu vztahů, které jsou ústavně vyhrazeny zákonné úpravě, delegovat na moc výkonnou, a tím rezignovat na svoji zákonodárnou působnost, jak se to v případě platného ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce stalo.

7. Důvodové zprávy k zákonům č. 347/2010 Sb. a č. 364/2011 Sb., odůvodňují napadené zákonné zmocnění takto:

„Navrhuje se zjednodušení podmínek pro zvláštní způsob určení platového tarifu a zároveň se předpokládá možné rozšíření okruhu zaměstnanců, u kterých bude tento způsob určení platových tarifů využíván, v prováděcím nařízení vlády.“ (sněmovní tisk 155).

„V úpravě poskytování platu se navrhuje zachovat opatření směřující ke zpružnění systému a vytvoření prostoru jak pro vládu, tak i pro jednotlivé zaměstnavatele, k realizaci

úsporných opatření. Zjednodušení podmínek pro zvláštní způsob určení platového tarifu (v rámci rozpětí všech platových stupňů v příslušné platové třídě) má umožnit realizaci úsporných opatření těm zaměstnavatelům, kteří nemohou zajistit úspory snížením počtu zaměstnanců, a kteří zároveň nemohou v důsledku snížení objemu prostředků na platy nadále poskytovat zaměstnancům platy ve výši, která jim příslušela před 1. lednem 2011.“ (sněmovní tisk 315)

Tyto důvody, uváděné tehdejší vládou, ukazují, že podstatným motivem pro zavedení napadeného zákonného zmocnění, obsaženého v § 123 odst. 6 písm. e) ZP, bylo dosažení úspor ve veřejném sektoru tím, že se zaměstnavatelům umožní snížit státním, resp. veřejným zaměstnancům platové tarify, které by jim jinak příslušely podle všech ostatních do té doby (či dosud) platných ustanovení zákoníku práce, nařízení vlády č. 564/2006 Sb. a uzavřených kolektivních smluv. Napadené zákonné zmocnění má tedy vytvořit a také skutečně vytváří prostor pro selektivní snižování platů ve veřejné sféře, a to nikoli jen *pro futuro*, ale i u dosavadních zaměstnanců, kteří podle ostatních kritérií stanovených zákoníkem práce a nařízením vlády č. 564/2006 Sb. již získaly nárok na takovou výši odměny za práci, která odpovídá jejich zařazení právě do určité platové třídy a stanovenému periodickému zvyšování platového stupně podle počtu let započitatelné praxe. Těchto úspor ve veřejných financích je tak dosahováno za „cenu“ destabilizace předvídatelnosti mechanismu určování výše platu, a to – jak již shora rozvedeno – ústavně nekonformním způsobem.

Napadená právní úprava tak způsobuje zásadní narušení principu právní jistoty, které spočívá v nejistotě, neurčitosti a nepředvídatelnosti toho, jak bude, resp. jak může zaměstnavatel ve veřejné sféře se svými zaměstnanci platově „manipulovat“, jakož i jednoho z fundamentálních principů uplatňovaných ve veřejné správě - principu legitimního očekávání - zde legitimního očekávání vlastních zaměstnanců, jak s nimi bude (může být) a za jakých podmínek seznatelným a předvídatelným způsobem veřejným orgánem jako zaměstnavatelem platově „nakládáno“, neboť již nelze očekávat za kvalitní práci dobrý a nárokový stabilní plat. To vše podtrhuje neexistence konkrétnějších pravidel pro určování platového tarifu zvláštním způsobem, tedy kdy a za jakých podmínek může zaměstnavatel k platovému „přeřazování“ přistoupit a podle čeho je nový tarif určován, a v praxi mnohdy již existující zjevně diskriminační chování některých veřejnoprávních subjektů coby zaměstnavatelů, v nichž zaměstnanci vykonávající v rámci např. určitého úřadu či i pracoviště stejnou, popř. zásadně srovnatelnou práci, nejsou zařazeni ve stejných tarifních stupních.

To vše se děje za situace, kdy pro významnou část zaměstnanců odměňovaných platem - státních zaměstnanců v ministerstvech a jiných správních úřadech - stanovil Parlament v zákoně č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech (služební zákon), ve znění pozdějších předpisů, novou úpravu odměňování (viz část desátou zákona), většina jejíž ustanovení má však po opakovaných odkladech nabýt účinnosti až od 1. 1. 2015.

Ve všech uvedených směrech se tím napadená zákonná úprava přičí rovněž čl. 1 odst. 1 Ústavy ČR, podle něhož je Česká republika demokratickým právním státem.

8. Navrhovatelé shrnují, že napadené zmocňovací ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce odporuje čl. 1 odst. 1 a čl. 78 Ústavy České republiky, čl. 1, čl. 3 odst. 1, čl. 28 a čl. 41 odst. 1 Listiny.

9. Navrhovatelé předpokládají, že zruší-li Ústavní soud ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákoníku práce, pak postupem podle § 70 odst. 3 zákona o Ústavním soudu rovněž v nálezu vysloví, že současně se zrušením tohoto ustanovení zákoníku práce pozbývají platnosti příslušná ustanovení prováděcího předpisu, tedy § 1 písm. d) a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění pozdějších předpisů.

III.

Vzhledem ke shora uvedenému se navrhuje, aby Ústavní soud rozhodl nálezem takto:

Ustanovení § 123 odst. 6 písm. e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění zákona č. 347/2010 Sb., nález Ústavního soudu vyhlášeného pod č. 80/2011 Sb., zákona č. 364/2011 Sb. a zákona č. 365/2011 Sb., se zrušuje dnem vyhlášení nález ve Sbírce zákonů.

Současně pozbývají platnosti ustanovení § 1 písm. d) a § 6 nařízení vlády č. 564/2006 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, ve znění nařízení vlády č. 381/2010 Sb. a nařízení vlády č. 448/2011 Sb., a to dnem vyhlášení nález ve Sbírce zákonů.

V Praze dne 19. července 2013

Roman Sklenák v. r.
Bohuslav Sobotka v. r.
Michal Hašek v. r.
Gabriela Kalábková v. r.
František Novosad v. r.
Antonín Sed'a v. r.
Vítězslav Jandák v. r.
Josef Smýkal v. r.
Jiří Petrů v. r.
Miroslava Strnadlová v. r.
Vlasta Bohdalová
Jiří Krátký v. r.
Václav Votava v. r.
Pavel Ploc v. r.
Karel Černý v. r.
Josef Novotný v. r.
Pavel Antonín v. r.
Jaroslav Krákora v. r.
Dana Váhalová v. r.
Ladislav Šincl v. r.
Václav Neubauer v. r.

Roman Váňa v. r.
Jan Chvojka v. r.
Robin Böhnisch
Ivan Ohlidal v. r.
Jiří Zemánek v. r.
Václav Koubík v. r.
Hana Orgoníková v. r.
Igor Jakubčík v. r.
Vladimíra Lesenská v. r.
Miroslav Váňa v. r.
Pavel Holík v. r.
Ladislav Skopal v. r.
Adam Rykala v. r.
Václav Klučka v. r.
Cyril Zapletal v. r.
Milan Urban v. r.
Ladislav Velebný v. r.
Alfréd Michalík v. r.
Jan Babor v. r.
Petr Zgarba v. r.
Jaroslav Foldyna v. r.