



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci v Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl samosoudcem Alešem Korejtkem ve věci

žalobkyně: **R. T.**, státní příslušnice x
zastoupená advokátem Václavem Klepšem
se sídlem Baranova 1026/33, Praha 3 – Žižkov

proti
žalované: **Policie České republiky**
Ředitelství služby cizinecké policie
sídlím Olšanská 2, Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 1. 2020, č. j. CPR-18175-2/ČJ-2019-930310-V234

takto:

- I. Rozhodnutí Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie, ze dne 27. 1. 2020, č. j. CPR-18175-2/ČJ-2019-930310-V234, **se ruší** a věc **se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je povinna do 60 dnů od právní moci tohoto rozsudku nahradit žalobkyni k rukám zástupce žalobkyně Václava Klepše, advokáta, náklady řízení ve výši 13.443,- Kč.

Odůvodnění:

1. Rozhodnutím Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie, ze dne 27. 1. 2020, č. j. CPR-18175-2/ČJ-2019-930310-V234, ve spojení s rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort, ze dne 23. 3. 2019, č. j. KRPA-346621-31/ČJ-2018-000022, bylo žalobkyni podle § 119 odst. 1 písm. c) bodu 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákon č. 326/1999 Sb.“ či „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění s dobou, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, v délce 1 roku, neboť pobývala na území České republiky od 29. 5. 2018 do 13. 9. 2018 neoprávněně bez platného oprávnění k pobytu.
2. Dle zjištění správních orgánů byla žalobkyni vydána zaměstnanecká karta (§ 42g zákona o pobytu cizinců) s platností do 5. 3. 2019. Žalobkyně byla zaměstnána u CLINEA, s. r. o., jako hospodyně v domácnosti. Dne 28. 3. 2018 žalobkyně od zaměstnavatele převzala okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále též „zákoník práce“). Platnost zaměstnanecké karty žalobkyně tak zanikla uplynutím 60 dnů ode dne, kdy žalobkyni skončil pracovněprávní vztah, tj. dne 28. 5. 2018 (§ 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Dle správních orgánů přitom není podstatné, že žalobkyně oznámila zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, a ve lhůtě stanovené § 72 zákoníku práce podala u Obvodního soudu pro Prahu 1 žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, neboť „*samotná žaloba neodkládá účinky ukončení pracovního poměru*“ (strana 5 odůvodnění rozhodnutí správního orgánu prvního stupně), přičemž nelze „*nikterak předjímat, jak soudní řízení dopadne*“ (strana 6 odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí).
3. Proti rozhodnutí žalované (které tvoří společně s rozhodnutím správního orgánu prvního stupně jeden celek) podala žalobkyně žalobu, v níž namítala, že platnost její zaměstnanecké karty nezanikla, neboť její poslední pracovněprávní vztah dosud neskončil, jelikož oznámila zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, a podala u věcně a místně příslušného soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením. Řízení je vedeno u Obvodního soudu pro Prahu 1 pod sp. zn. 21 C 65/2018 a ke dni vydání žalobou napadeného rozhodnutí o žalobě nebylo rozhodnuto. Žalobkyně se též domnívá, že správními orgány zvolené opatření (správní vyhoštění) je nepřiměřené okolnostem projednávané věci, zejména mělo být přihlédnuto k „*neúmyslnosti nelegálního pobytu*“ žalobkyně. Ze všech výše uvedených důvodů by dle žalobkyně mělo být žalobou napadené rozhodnutí zrušeno a věc by měla být žalované vrácena k dalšímu řízení.
4. Žalovaná ve vyjádření k žalobě setrvala na závěrech obsažených v odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí, které je dle jejího názoru věcně správné a zákonné, a navrhla, aby soud žalobu zamítl.
5. Soud přezkoumal v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, dále též „s. ř. s.“) žalobou napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.), a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.

6. Rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, avšak druhá ze smluvních stran základních pracovněprávních vztahů jejich platnost neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl tím mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil, nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, panuje mezi smluvními stranami základních pracovněprávních vztahů nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období, které začíná dnem následujícím po dni, v němž pracovní poměr měl podle výpovědi, okamžitého zrušení, zrušení ve zkušební době nebo dohody skončit, a které končí dnem, jímž soud pravomocně rozhodne ve věci platnosti rozvázání pracovního poměru nebo jímž dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval. Pracovněprávní vztahy mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se proto v uvedeném období řídí zvláštní právní úpravou, obsaženou v § 69–72 zák. práce (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006 sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011, nebo v rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 26. 1. 2017, sp. zn. 21 Cdo 19/2016).
7. Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.
8. Z ustálené judikatury dovolacího soudu vyplývá, že oznámil-li zaměstnanec poté, co mu byla dána neplatná výpověď nebo co s ním byl zrušen neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, a neumožnil-li mu zaměstnavatel, aby konal (v době po uplynutí výpovědní doby) práce podle pracovní smlouvy, má zaměstnanec nejen nárok na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku (podle ustanovení § 69 odst. 1 zák. práce), ale i možnost zapojit se do práce u jiného zaměstnavatele nebo do jiné výdělečné činnosti. Zaměstnanec tedy smí v tomto období pracovat u jiného zaměstnavatele v pracovním poměru nebo na základě jiného pracovněprávního vztahu, popřípadě provozovat samostatnou výdělečnou (podnikatelskou) činnost, aniž by v tom mohl zaměstnavatel spatřovat porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci, musí však být připraven znovu nastoupit do práce u svého zaměstnavatele, jakmile se stane pravomocným rozhodnutí soudu o určení neplatnosti výpovědi z pracovního poměru nebo okamžitého zrušení pracovního poměru anebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 9. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 1218/2005, který byl uveřejněn pod č. 32 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2007, nebo stanovisko občanskoprávního kolegia a obchodního kolegia Nejvyššího

soudu k některým otázkám rozhodování soudů ve věcech nároků z neplatného rozvázání pracovního poměru ze dne 9. 6. 2004, sp. zn. Cpjn 4/2004, které bylo uveřejněno pod č. 85 ve Sbírce soudních rozhodnutí a stanovisek, roč. 2004).

9. Oznámi-li zaměstnavatel zaměstnanci (buď výslovně nebo jiným způsobem nevzbuzujícím pochybnost o projevené vůli) před zahájením nebo za trvání sporu o neplatnost rozvázání pracovního poměru, že mu znovu bude v souladu s pracovní smlouvou až do vyřešení otázky platnosti rozvázání pracovního poměru ve sporu u soudu přidělovat práci, jsou naplněny předpoklady vyplývající z ustanovení § 69 zák. práce. I když zákon vychází pouze z předpokladu, že zaměstnavatel umožní zaměstnanci pokračovat v práci, nelze dovozovat, že jde o jakoukoli práci, kdekoli a v jakémkoli rozsahu. Protože pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem v tomto období není ze zákona (s výjimkou ustanovení § 69 zákoníku práce) žádným způsobem regulován, může se jednat jen o tu práci, v tom rozsahu a v tom místě (tedy práci za těch podmínek), jakou zaměstnanec vykonával předtím, než s ním byl rozvázán pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době (kterou se zaměstnanec pro zaměstnavatele zavázal konat podle pracovní smlouvy); jiný obsah pracovněprávního vztahu dovodit nelze. To zároveň znamená, že pracovněprávní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se i v tomto období (od oznámení zaměstnance, že trvá na tom, aby byl dále zaměstnáván, a zaměstnavatel projeví vůli práci tomuto zaměstnanci přidělovat, do doby, než je pravomocně rozhodnuto o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru) posuzuje obdobně, jako kdyby zde rozvazovacího úkonu nebylo (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 18. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 1950/2003, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 15. 8. 2018, sp. zn. 21 Cdo 3606/2017, či usnesení téhož soudu ze dne 13. 6. 2019, sp. zn. 21 Cdo 411/2019). Zaměstnavatel je tak povinen přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a zaměstnanec je povinen tuto práci v souladu s pracovní smlouvou a s ostatními pracovněprávními předpisy vykonávat.
10. Jak soud uvedl v narativní části tohoto rozsudku, mezi účastníky nebylo sporné, že žalobkyni byla vydána zaměstnanecká karta s platností do 5. 3. 2019 a že žalobkyně byla zaměstnána u CLINEA, s. r. o., jako hospodyně v domácnosti. Sporné není ani to, že dne 28. 3. 2018 žalobkyně od zaměstnavatele převzala okamžité zrušení pracovního poměru a následně v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce oznámila zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, a v souladu s § 72 zákoníku práce podala u věcně a místně příslušného soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (o níž v době rozhodování správního orgánu ani ke dni vyhlášení tohoto rozsudku nebylo pravomocně rozhodnuto). Za těchto okolností (a s přihlédnutím k tomu, co bylo uvedeno pod body 6 až 9 tohoto rozsudku), nemůže dle názoru soudu obstát závěr správních orgánů, že poslední pracovněprávní vztah žalobkyně skončil dne 28. 3. 2020 a platnost zaměstnanecké karty žalobkyně tak v souladu s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců zanikla dne 28. 5. 2018, neboť, jak již bylo zdůrazněno výše, § 69 odst. 1 zákoníku práce stanoví, že dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Proto v období, jež začíná dnem následujícím po dni, jehož uplynutím měl pracovní poměr skončit na základě pracovněprávního jednání se spornou

platností [rozházání pracovního poměru je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96)], a jež končí dnem, v němž soud pravomocně rozhodne o platnosti sporného pracovněprávního jednání (nebo v němž dojde k platnému skončení pracovního poměru jinak), je třeba na tento pracovní poměr i v řízení o správním vyhoštění nahlížet jako na existující, byť v modifikované podobě (právní vztahy mezi stranami pracovního poměru se nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval; uplatní se proto právní úprava obsažená v ustanoveních § 69-72 zákoníku) a pouze podmíněně [Bude-li rozházání pracovního poměru posouzeno nakonec jako platné, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl podle rozvazovacího úkonu zaniknout. Byla-li určena neplatnost rozházání pracovního poměru, trvá (a trval) pracovní poměr stran i nadále. Tím byl přechodný stav nejistoty ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odstraněn a jejich vztahy se nadále řídí stejnými smlouvami a předpisy, jako kdyby k rozházání pracovního poměru vůbec nedošlo (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011).], ledaže správní orgán v řízení o správním vyhoštění dospěje k závěru, že postup účastníka je účelový, resp. že jde o zneužití práva.

11. Výše uvedené však v nyní projednávané věci nutně neznamená, že žalovaný správní orgán musí v dalším řízení vyčkat (přerušit řízení) na právní moc rozhodnutí soudu o žalobě žalobkyně na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Jak soud zjistil z dosud nepravomocného rozsudku Obvodního soudu pro Prahu 1 ze dne 16. 3. 2020, č. j. 21C 65/2018-127, který byl čten při jednání dne 15. 4. 2020, žalobkyně poté, co obdržela okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ze dne 28. 3. 2018, sama dopisem ze dne 16. 4. 2018, který předala k poštovní přepravě dne 17. 4. 2018, okamžitě zrušila pracovní poměr dle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce (což žalobkyně nesdělila správním orgánům ani zdejšímu soudu). Toto skutkové zjištění Obvodního soudu pro Prahu 1 zástupce žalobkyně při jednání dne 15. 4. 2020 nespороval (viz protokol o jednání založený na listech číslo 55 až 57 soudního spisu). Platnost tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru nebyla zaměstnavatelem žalobkyně zpochybněna, resp. zaměstnavatel žalobkyně nepodal u soudu žalobu na určení, že toto okamžité zrušení pracovního poměru žalobkyně je neplatné. Nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu (dnes právního jednání), i kdyby šlo o neplatné rozházání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud (ani správní orgán) již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75 v časopise Soudní judikatura, roč. 1997). Jelikož v zákoníku práce ani v jiném právním předpise není stanoveno, že by právní úkon směřující k rozházání pracovního poměru byl neplatný proto, že již dříve byl za účelem rozházání téhož pracovního poměru učiněn jiný právní úkon (srov. např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 11. 9. 1997, sp. zn. 2 Cdon 195/97, či usnesení Nejvyššího soudu ze dne 18. 1. 2018, sp. zn. 21 Cdo 4912/2017), je zjevné, že i kdyby bylo okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem žalobkyně neplatné, jak tvrdí, její pracovní poměr by skončil nejpozději okamžitým zrušením pracovního poměru ze dne 16. 4. 2018 [pro úplnost soud dodává, že skončil-li pracovní poměr na základě dřívějšího právního úkonu, má to za následek to, že

pozdější právní úkon o rozvázání pracovního poměru se neuplatní (i kdyby byl jinak platný) jako právní důvod zániku tohoto pracovního poměru, popřípadě to, že pozdější neplatný právní úkon o rozvázání pracovního poměru nemůže způsobit pokračování v pracovním poměru (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 2. 3. 2006, sp. zn. 21 Cdo 811/2005)].

12. Pokud jde o námitky, že správními orgány zvolené opatření (správní vyhoštění) je nepřiměřené okolnostem projednávané věci a že mělo být přihlédnuto k „*neúmyslnosti nelegálního pobytu*“ žalobkyně, pak ty důvodné nejsou.
13. Podle judikatury Nejvyššího správního soudu dojde-li k naplnění skutkové podstaty § 119 odst. 1 písm. c) bod 2 zákona o pobytu cizinců, může zvrátit vydání rozhodnutí o správním vyhoštění jen liberační důvod podle § 119a odst. 2 téhož zákona (nepřiměřenost zásahu do soukromého nebo rodinného života cizince ve smyslu demonstrativně vypočtených kritérií přiměřenosti podle 174a odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Pokud absentují důvody svědčící ve prospěch cizince, nelze postupovat mírněji a je nutno vydat rozhodnutí o správním vyhoštění (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 11. 10. 2018, č. j. 7 Azs 98/2018 – 27, bod 7). Žalobkyně v řízení před správními orgány ani v žalobě žádné skutečnosti, na základě kterých by bylo možno usoudit, že důsledkem rozhodnutí o správním vyhoštění podle § 119 by byl nepřiměřený zásah do jejího soukromého nebo rodinného života, neuváděla. V podrobnostech odkazuje soud stranu 6 a 7 odůvodnění rozhodnutí správního orgánu prvního stupně.
14. Dovolává-li se žalobkyně „*neúmyslnosti nelegálního pobytu*“, je třeba jí připomenout, že správní vyhoštění představuje specifické administrativní opatření v oblasti kontroly přistěhovalců, jehož legální definice je stanovena v ustanovení § 118 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Dle tohoto ustanovení se jedná o ukončení pobytu cizince na území České republiky, které je spojeno se stanovením doby k vycestování a doby, po kterou nelze umožnit cizinci další vstup. Správní vyhoštění je tedy svým obsahem rozhodnutím nikoli sankční povahy, ale toliko správním rozhodnutím, které obsahově vyjadřuje zájem státu na tom, aby se jím dotčený cizinec na území státu nezdržoval (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 10. 2004, č. j. 5 Azs 125/2004 - 54, publikovaný pod č. 864/2006 Sb. NSS, nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 7. 2005, č. j. 5 Azs 94/2005 - 52, publikovaný pod č. 1164/2007 Sb. NSS). Tato v zásadě preventivní podstata správního vyhoštění má svůj význam zejména z hlediska zavinění cizince, které není třeba prokazovat (není rozhodné) a při ukládání správního vyhoštění se vychází z toho, že naplnění určité skutkové podstaty znamená pro stát automaticky nutnost nařídit cizinci, aby opustil území České republiky a zakázat mu pobyt na území České republiky i po určitou v rozhodnutí stanovenou dobu v budoucnu. To ostatně potvrzuje i judikatura Nejvyššího správního soudu (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 2. 2012, č. j. 9 As 102/2011 – 80).
15. Jelikož jedna ze základních žalobních námitek byla důvodná, soud žalobou napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalované k dalšímu řízení (výrok I; § 78 odst. 1 s. ř. s.).
16. Dle § 60 odst. 1 s. ř. s. nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Měl-li úspěch jen částečný, přiznává mu soud právo na náhradu poměrné části nákladů.

17. Soud proto úspěšně žalobkyni přiznal proti žalované, která ve věci úspěch neměla, právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů řízení před soudem (výrok II) tvořených:

a) odměnou advokáta za 3 úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby, účast na jednání před soudem) dle § 7 bodu 5. ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) vyhl. č. 177/1996 Sb. (3 x 3.100 Kč),

b) paušální náhradou hotových výdajů advokáta (dle § 13 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb.) spojených se třemi úkony právní služby (3 x 300 Kč),

c) náhradou cestovních výdajů (§ 13 odst. 1, 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb.) spojených s cestou vlakem z Prahy do Pardubic a zpět (2 x 155), náhradou za promeškaný čas za 6 půlhodin po 100 Kč (§ 14 odst. 3 vyhl. č. 177/1996 Sb.); celkem činí cestovní náhrady a náhrada za promeškaný čas 910 Kč [310 + 600],

d) daní z přidané hodnoty (21 %) ve výši 2.333 Kč, neboť advokát žalobkyně je plátcem této daně (§§ 57 odst. 2 s. ř. s.).

Celkem 13.443,-- Kč.

18. Platební místo („k rukám zástupce žalobkyně“) bylo určeno v souladu s § 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s., přiměřená lhůta ke splnění povinnosti uložené výrokem II pak v souladu s § 160 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Pardubicích dne 15. dubna 2020

Aleš Korejtko v. r.
soudce