



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Marka Bedřicha, soudce Mgr. Marka Zimy a soudkyně JUDr. Jitky Hroudové ve věci

žalobce: O. S., státní příslušnost U.
bytem P.
zastoupen advokátem Mgr. Petrem Václavkem
sídlem Opletalova 1417/25, 110 00 Praha 1

proti
žalované: Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované z 8. 12. 2020, čj. MV-164730-4/SO-2020,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a žalobní argumentace

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení v záhlaví uvedeného rozhodnutí. Žalovaná jím zamítla žalobcovu odvolání a potvrdila rozhodnutí Ministerstva vnitra z 26. 8. 2020, čj. OAM-41612-47/ZM-2018, kterým ministerstvo zamítlo žalobcovu žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR.

Shodu s prvopisem potvrzuje H. P.

2. Žalobce má za to, že ministerstvo zamítlo jeho žádost v rozporu se zákonem. Důvodem zamítnutí byla skutečnost, že sjednaná doba pracovního poměru se liší od doby zaměstnání uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst. V evidenci byla uvedena doba zaměstnání od 30. 8. 2018 do 31. 7. 2020. Žalobce předložil ministerstvu pracovní smlouvu z 1. 1. 2020 uzavřenou na dobu neurčitou.
3. Žalobce předně namítal, že ministerstvo zneužilo svoji pravomoc a požadovalo po něm splnění podmínek překračujících žalobcovy povinnosti. Zákon o pobytu cizinců totiž nepožaduje, aby žadatel o souhlas se změnou zaměstnavatele předložil pracovní smlouvu, v níž se sjednaná doba pracovního poměru shoduje s dobou uvedenou v centrální evidenci. Žalobcova žádost splňovala všechny zákonné podmínky a žalobce k ní doložil všechny požadované podklady.
4. Rozhodnutí ministerstva a žalované je dle žalobce zároveň přepjatě formalistické. Sama žalovaná ve svém rozhodnutí uvedla, že test trhu práce, který provádí při posuzování žádosti, nemůže splnit svůj účel, jsou-li podmínky mezi sjednaným pracovním poměrem a evidovanou pracovní nabídkou diametrálně odlišné. Takto zásadní odlišnost však v žalobcově věci neexistuje. Zaměstnanecká karta je vydávána maximálně na dva roky, sjednání pracovního poměru na dobu neurčitou je tak fakticky sjednáním pracovního poměru maximálně na dva roky.
5. Žalobce dále namítl, že správní orgány nedostatečně posoudily přiměřenost dopadů rozhodnutí do jeho života. Žalobce se v ČR zdržuje téměř dva roky, vytvořil si zde rozsáhlou síť přátel a pracovních kontaktů. Jejich ztráta by znamenala zpřetrhání osobních i ekonomických vazeb, což by ovlivnilo soukromý život žalobce. Neposouzení přiměřenosti má dle žalobce za následek nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalované.

II. Vyjádření žalované

6. Žalovaná odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí a navrhla, aby soud žalobu zamítl. Zdůraznila, že právní úprava vychází z principu, že cizinec nemůže obsadit pracovní místo nabízené v centrální evidenci za jiných podmínek, než za jakých je úřad práce nabízel českým občanům a občanům Evropské unie. Centrální evidence obsahuje i informaci o tom, zda se jedná o pracovní poměr na dobu určitou nebo neurčitou a přepokládanou délku pracovního poměru. Pokud žalobce doložil pracovní smlouvu uzavřenou na dobu neurčitou, jedná se o jinou pracovní pozici, než která byla nabízena v centrální evidenci. V ní totiž bylo pracovní místo nabízeno s podmínkou pracovního poměru uzavřeného do 30. 7. 2020.
7. Správní orgány dle žalované nezneužily svoji pravomoc tím, že posuzovaly i splnění podmínek dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Nutnost doložit pracovní smlouvu shodující se v podmínkách s pracovním místem nabízeným v centrální evidenci není dle žalované nadměrnou administrativní zátěží. O nedostatku v předložené pracovní smlouvě ministerstvo žalobce vyrozumělo a vyzvalo jej, aby doložil pracovní smlouvu, v níž bude délka pracovního poměru odpovídat pracovní pozici uvedené v centrální evidenci. Posuzovat přiměřenost dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života nebylo v tomto případě třeba. Žalobce navíc ve správním řízení ani nenamítal, že by k takovému zásahu mělo dojít, a skutečnosti známé správním orgánům z úřední činnosti nepřiměřenému dopadu nenasvědčovaly.

III. Obsah správního spisu

8. Ze spisového materiálu soud zjistil následující podstatné skutečnosti.
9. Žalobce požádal 17. 10. 2018 o souhlas se změnou zaměstnavatele. Nová pracovní pozice byla vedena v centrální evidenci pod číslem 15001510751 (dále jen „volné místo“), novým zaměstnavatelem by byla společnost Katrina Ros Group s. r. o. (dále též „nový zaměstnavatel“). Volné místo bylo zaevidováno v centrální evidenci s dobou zaměstnání na dobu určitou od 30. 8. 2018 do 31. 7. 2020 a místem výkonu práce Praha.
10. Žalobce k žádosti doložil dohodu s předchozím zaměstnavatelem, společností Ika Universal Group s. r. o., o rozvázání pracovního poměru k 30. 9. 2018 a pracovní smlouvu z 1. 10. 2018 uzavřenou s novým zaměstnavatelem. V ní si žalobce s novým zaměstnavatelem sjednal nástup do práce 1. 10. 2018, místo výkonu práce Českou republiku a trvání pracovního poměru na dobu neurčitou (dále jen „první pracovní smlouva“). Žalobce dále doložil plnou moc, kterou udělil paní S. N. k podání žádosti.
11. Ministerstvo vyzvalo žalobce 2. 11. 2018, aby se seznámil s podklady pro vydání rozhodnutí. Ve výzvě ho zároveň upozornilo na nesoulad údajů (doby, na kterou je pracovní poměr sjednán, a místa výkonu práce) mezi první pracovní smlouvou a vlastnostmi volného místa. Ministerstvo žalobce poučilo, že žádost zamítne, nebudou-li rozpory odstraněny.
12. Žalobce 16. 11. 2018 doložil pracovní smlouvu z 1. 10. 2018 s novým zaměstnavatelem, v níž byla jako místo výkonu práce sjednána Praha a doba pracovního poměru do 31. 7. 2020 (dále jen „druhá pracovní smlouva“). Ministerstvo vyslechlo jednatele nového zaměstnavatele, který uvedl, že pro něj žalobce pracuje, a předložil výplatní pásky za říjen, listopad a prosinec 2018 a pracovní smlouvu z 1. 8. 2018 uzavřenou s žalobcem na dobu neurčitou, nástupem do práce 1. 8. 2018 a místem výkonu práce Česká republika (dále jen „třetí pracovní smlouva“).
13. Ministerstvo rozhodnutím z 24. 4. 2019 neudělilo žalobci souhlas se změnou zaměstnavatele. Hlavním důvodem byl závěr ministerstva, že žalobce nelegálně pracuje u nového zaměstnavatele již od 1. 8. 2018 (dále jen „první rozhodnutí“).
14. Žalovaná zrušila k odvolání žalobce první rozhodnutí a věc vrátila ministerstvu k dalšímu projednání. Důvodem byly nedostatky v doručování, neboť ministerstvo nedoručovalo zástupkyni žalobce.
15. Ministerstvo rozhodnutím z 11. 10. 2019 opětovně neudělilo žalobci souhlas se změnou zaměstnavatele. Odůvodnění zůstalo stejné s tím, že ministerstvo vysvětlilo, proč má za to, že doručovalo řádně (dále jen „druhé rozhodnutí“).
16. Žalovaná zrušila k odvolání žalobce i druhé rozhodnutí a věc vrátila ministerstvu k dalšímu projednání, neboť ministerstvo se neřídilo jejím závazným právním názorem.
17. Ministerstvo poté žalobce vyzvalo 12. 2. 2020 k odstranění vad žádosti. Vadu ministerstvo spatřovalo v tom, že mzda sjednaná v pracovní smlouvě (z výzvy není zřejmé, zda jde o první nebo druhou pracovní smlouvu) je sjednána nižší, než minimální mzda pro rok 2020. Žalobce k výzvě doložil pracovní smlouvu z 1. 1. 2020, v níž je pracovní poměr s novým zaměstnavatelem sjednán na dobu neurčitou a místem výkonu práce je Praha. K tomu doložil mzdový výměr z 1. 1. 2020 se stanovenou měsíční mzdou 14 600 Kč (dále jen „čtvrtá pracovní smlouva“).

18. Ministerstvo žalobci zaslalo 4. 3. 2020 výzvu k seznámení s podklady pro vydání rozhodnutí. V ní žalobce upozornilo na nesoulad mezi dobou pracovního poměru sjednaného ve čtvrté pracovní smlouvě a dobou uvedenou ve vlastnostech volného místa. Ministerstvo žalobce poučilo, že nebudou-li rozpory odstraněny, žádost zamítne.
19. Zástupce žalobce se 11. 3. 2020 seznámil s podklady a uvedl, že se do třiceti dnů vyjádří. Ministerstvo 26. 8. 2020 rozhodnutím neudělilo souhlas se změnou zaměstnavatele. V odůvodnění uvedlo, že definičním znakem volného pracovního místa je mj. doba zaměstnání. Mezi sjednanou dobou pracovního poměru a dobou uvedenou v centrální evidenci pro volné místo je rozpor. Na ten byl žalobce upozorněn, ale neodstranil jej. Volná místa vedená v centrální evidenci jsou testována trhem práce. Obsadit je lze teprve tehdy, pokud se je nepodaří obsadit občanem České republiky nebo Evropské unie. Trh práce nebyl testován pro místo, které si sjednal žalobce ve čtvrté pracovní smlouvě, ale pro místo uvedené v centrální evidenci. Ministerstvo dospělo k závěru, že nejsou splněny podmínky stanovené v § 42g odst. 7 ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.
20. Odvolání žalobce zamítla žalovaná napadeným rozhodnutím a potvrdila rozhodnutí ministerstva. V odůvodnění se ztotožnila s posouzením ministerstva, které dle žalované dostatečně zjistilo skutkový stav a věc správně posoudilo po právní stránce. Uvedla, že specifikace pracovní pozice v centrální evidenci musí odpovídat práci sjednané v pracovní smlouvě. Do centrální evidence může být zařazeno pouze místo, které je zveřejněno a nabízeno úřadem práce. Tato podmínka není splněna, pokud je pracovní místo nabízeno s jinými parametry, než s jakými je následně obsazeno držitelem zaměstnanecké karty. Doba trvání pracovního poměru má vliv na existenci a počet potenciálních uchazečů z řad českých občanů a občanů Evropské unie. Žalovaná zároveň dodala, že v době jejího rozhodnutí již doba pracovního poměru nabízeného v centrální evidenci uplynula a žalobce na ní zaměstnán být ani teoreticky nemůže. Rozhodnutí žalovaná doručila zástupci žalobce 9. 12. 2020.

IV. Ústní jednání

21. Ve věci se konalo ústním jednání 15. 4. 2021 v souladu s § 49 s. ř. s.
22. Žalobce nad rámec své písemné argumentace uvedl, že ho ministerstvo nevyzvalo k doložení pracovní smlouvy s trváním pracovního poměru na dobu určitou usnesením s výzvou k odstranění vad. Údajné nedostatky uvedlo pouze ve výzvě k seznámení s podklady. Takový postup považuje žalobce za nezákonný, a to o to více, že ministerstvo ho k odstranění vad žádosti vyzvalo, ale pouze ohledně výše mzdy. Žalobce dále zdůraznil, že ministerstvo ve věci vydalo dvě rozhodnutí, která byla žalovaným zrušena. Správní řízení proto trvalo zaviněním správních orgánů výrazně déle. K posouzení přiměřenosti dopadů rozhodnutí žalobce uvedl, že i pokud by žádné konkrétní skutečnosti ve správním řízení nenamítal, je povinností správních orgánů vždy zkoumat přiměřenost dopadů alespoň v tom minimálním rozsahu založeném na informacích plynoucích ze spisu. To v posuzované věci správní orgány neučinily. Žalobce setrval na svém procesním návrhu.
23. Žalovaná na jednání setrvala na své argumentaci i procesním návrhu. K argumentaci žalobce na ústním jednání uvedla, že ho nebylo třeba formálně vyzvat k odstranění vad žádosti. Nesoulad v délce trvání pracovního poměru není vadou žádosti ale nesplněním podmínek pro udělení souhlasu.

V. Posouzení věci soudem

24. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu uplatněných žalobních bodů (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.) a vycházel ze skutkového i právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
25. Žaloba byla podána včas a osobou k tomu oprávněnou.
26. Žaloba není důvodná.
27. Řízení o žádosti žalobce bylo zahájeno 17. 10. 2018. V souladu s čl. II bod 1 části první zákona č. 176/2019 Sb., kterým byl novelizován zákon o pobytu cizinců, je věc třeba posoudit dle zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019.
28. První žalobní bod spočívá v tvrzení, že správní orgány překročily svoji pravomoc a požadovaly po žalobci splnit podmínky nad rámec zákona.
29. Dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců může držitel zaměstnanecké karty změnit zaměstnavatele pouze se souhlasem ministerstva, které jej udělí tehdy, jsou-li splněny podmínky uvedené v § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Mezi těmito podmínkami je mj. skutečnost, že účelem pobytu cizince na území ČR je zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst [§ 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců].
30. Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty upravuje § 37a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Dle odst. 1 tohoto ustanovení obsahuje centrální evidence údaje uvedené v § 37 zákona o zaměstnanosti, tedy mj. informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Se zařazením volného pracovního místa do centrální evidence musí souhlasit zaměstnavatel a volné místo musí být nejprve bez úspěchu nabízeno úřadem práce a zveřejněno po dobu alespoň 30 dnů od jeho oznámení (§ 37a odst. 2 a 4 zákona o zaměstnanosti). Zaměstnavatel, který má v úmyslu zaměstnat na volném pracovním místě cizince na základě zaměstnanecké karty, musí dle § 86 zákona o zaměstnanosti oznámit volné místo úřadu práce, a to včetně jeho základní charakteristiky dle § 37 zákona o zaměstnanosti.
31. Zkoumá-li ministerstvo při udělování souhlasu se změnou zaměstnavatele, zda jsou splněny podmínky dle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců, zkoumá nutně i to, zda bude cizinec u nového zaměstnavatele zaměstnán na pracovní pozici uvedené v centrální evidenci. Pokud tomu tak není, nemůže ministerstvo souhlas udělit. Identifikace volného pracovního místa (pozice) v centrální evidenci zahrnuje i údaj o délce zaměstnání. Správní orgány proto postupovaly v souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, pokud v řízení zkoumaly soulad sjednané pracovní pozice s jejími parametry uvedenými v centrální evidenci. První žalobní námitka proto není důvodná.
32. V rámci druhého žalobního bodu žalobce namítá, že správní orgány postupovaly nepřipustně formálním způsobem, neboť rozpor v trvání pracovního poměru není natolik zásadní, aby odůvodňoval neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele.
33. Jak vyplývá z výše shrnuté právní úpravy, je zaměstnání cizince na některé z volných pracovních pozic podmíněno tzv. trhem práce. Volné pracovní místo musí být nejprve nabízeno úřadem práce k obsazení občanem České republiky nebo Evropské unie. Teprve v případě jeho neobsazení může být zveřejněno v centrální evidenci a následně na něj může

být zaměstnán cizinec. Soud souhlasí s úvahou žalované, že má-li být test trhem práce splněn, je nutné, aby volné místo nabízené občanům České republiky a Evropské unie bylo shodné s volným místem následně uvedeným v centrální evidenci a volným místem následně obsazeným cizincem.

34. Zkoumání souladu parametrů volného místa v centrální evidenci se skutečně sjednanou pracovní pozicí není přepjatým formalismem ani nepřipustným rozšiřujícím výkladem, jak tvrdí žalobce. Jedná se pouze o zkoumání splnění podmínek pro vydání souhlasu dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.
35. Mezi účastníky není sporné, že doba, na kterou si žalobce sjednal pracovní poměr ve čtvrté pracovní smlouvě, se liší od doby uváděné v centrální evidenci u volného místa. Vzhledem k tomu, že doba zaměstnání je jednou z povinně uváděných informací o pracovním místu v centrální evidenci, je nutné uzavřít, že žalobce nesplnil podmínku dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, což má za následek nesplnění podmínek pro udělení souhlasu dle § 42 odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Posledně uvedené ustanovení nedává ministerstvu prostor pro správní uvážení, zda je rozpor mezi sjednanou pracovní pozicí a volným místem dle centrální evidence zanedbatelný či ne. Udělení souhlasu podmiňuje mj. splněním podmínek dle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců, z čehož je nutné *a contrario* dovodit, že při jejich nesplnění ministerstvo souhlas neudělí.
36. I pokud by však ministerstvo prostor pro úvahu mělo, nelze souhlasit s žalobcem, že v jeho případě se jedná o rozpor zanedbatelný. Doba trvání pracovního poměru je jeho podstatnou náležitostí s tím, že není-li sjednána v pracovní smlouvě, platí, že se jedná o pracovní poměr na dobu neurčitou (§ 39 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce). Zatímco pracovní poměr na dobu určitou skončí uplynutím času, pracovní poměr na dobu neurčitou lze ukončit pouze některým ze způsobů uvedených v hlavě IV. zákoníku práce. Lze proto souhlasit s žalovanou, že rozpor mezi parametry volného místa a sjednanou pracovní pozicí by mohl mít vliv na provedení testu trhem práce, neboť v obecné rovině lze považovat pracovní poměr na dobu neurčitou za atraktivnější pro zaměstnance než pracovní poměr na dobu určitou.
37. Na tom nic nemění ani úvaha žalobce, že s ohledem na platnost zaměstnanecké karty se v jeho případě jedná fakticky o pracovní poměr na dobu určitou. Testem trhu práce se zkoumá obsaditelnost místa pro české občany a občany Evropské unie. U nich neplatí faktické omezení délky pracovního poměru, na které poukazoval žalobce, a jeho úvaha je proto pro test trhu práce irelevantní.
38. Postup ministerstva nebyl v rozporu se zásadou individualizace dle § 2 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, neboť odpovídal okolnostem žalobcova případu. Nejednalo se ani o postup neočekávaný, neboť žalobce byl opakovaně upozorněn na skutečnost, že je třeba, aby sjednaná doba pracovního poměru odpovídala době uvedené v centrální evidenci. Ministerstvo žalobce zároveň poučilo, že pokud bude mezi dobami rozpor, nebude mu souhlas udělen. Námitky uplatněné v druhém žalobním bodu proto nejsou důvodné.
39. V třetím žalobním bodu žalobce namítal nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalované z důvodu absence posouzení přiměřenosti dopadů rozhodnutí dle § 174a odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

40. Přiměřenost dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života cizince musí správní orgány zkoumat vždy, pokud cizinec nepřiměřenost zásahu namítá bez ohledu na to, zda zákon o pobytu cizinců zkoumání přiměřenosti výslovně požaduje (srov. nedávný rozsudek Nejvyššího správního soudu z 27. 1. 2021, čj. 6 Azs 321/2020-41, bod 11 a judikatura v něm citovaná; všechny rozsudky správních soudů jsou dostupné online na www.nssoud.cz). Zároveň ale platí, že cizinec musí tvrdit konkrétní skutečnosti, které odůvodňují jeho námitku nepřiměřenosti dopadů rozhodnutí. Tvrzená nepřiměřenost dopadů musí být myslitelná; správní orgány nemusí vypořádat námitky nepřiměřenosti, které v žádném případě nemohou aktivovat ochranu dle čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod vyhlášené pod č. 209/1992 Sb. (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu z 23. 12. 2019, čj. 10 Azs 262/2019-31, a z 22. 1. 2020, čj. 10 Azs 256/2109-39, č. 3990/2020 Sb. NSS).
41. Žalobce v průběhu správního řízení netvrdil žádné konkrétní skutečnosti týkající se jeho soukromého a rodinného života, které by jakkoliv naznačovaly, že by neudělení souhlasu mělo být nepřiměřené. V odvolání proti prvnímu rozhodnutí pouze obecně namítl, že ministerstvo žádným způsobem nezkoumalo přiměřenost rozhodnutí. V odvolání proti druhému rozhodnutí bez konkrétních tvrzení vztahujících se k jeho osobě namítl, že ministerstvo mělo z vlastní iniciativy zjišťovat skutečnosti ohledně přiměřenosti dopadů rozhodnutí do žalobcova života. V odvolání proti třetímu rozhodnutí (které přezkoumávala žalovaná napadeným rozhodnutím) námitku nepřiměřenosti dopadů rozhodnutí do svého života žalobce vůbec nevznnesl. Lze proto shrnout, že v rámci správního řízení žalobce netvrdil žádné konkrétní skutečnosti vztahující se k nepřiměřenosti dopadů rozhodnutí do svého života. Správní orgány proto nemusely tuto zcela obecnou námitku vypořádávat.
42. K tomu soud pouze dodává, že žalobce ani v rámci správní žaloby neuvedl žádné zásadní skutečnosti, které by mohly vést k závěru o nepřiměřenosti dopadů rozhodnutí do rodinného a soukromého života žalobce. Žalobce argumentoval opět zcela obecně a pouze uvedl, že je na území České republiky již téměř dva roky a má zde síť přátel a pracovních kontaktů, které by byly zpřetrhány, pokud by v České republice nepracoval. Takto obecná tvrzení neosvědčují tvrzení o nepřiměřenosti dopadů napadeného rozhodnutí do žalobcova soukromého života. Třetí žalobní bod není důvodný.
43. Žalobce na ústním jednání uplatnil nový žalobní bod a namítl, že ministerstvo ho mělo k doložení pracovní smlouvy vyzvat formou usnesení s výzvou k odstranění vad žádosti. Soud se tímto žalobním bodem nezabýval, neboť byl uplatněn až po lhůtě k podání žaloby dle § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

VI. Závěr a náklady řízení

44. Soud dospěl k závěru, že žalobní námitky nejsou důvodné, a žalobu proto zamítl postupem podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
45. O nákladech řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. tak, že žádnému z účastníků nepřiznal právo na jejich náhradu. Žalovaná byla ve věci plně úspěšná, nicméně jí nevznikly žádné náklady řízení nad rámec běžného výkonu úředních činností.

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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližze 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.

Praha 15. dubna 2021

Mgr. Marek Bedřich v. r.
předseda senátu