



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl samosoudkyní Mgr. Helenou Nutilovou ve věci

žalobce: **D. M.**
bytem X

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 5. 2021 č. j. X

takto:

- I. Žaloba se zamítá.**
- II. Žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení.**
- III. Žalovanému se náhrada nákladů řízení nepřiznává.**

Odůvodnění:

1. Žalobce dne 17. 1. 2020 podal žádost u úřadu práce, na základě které byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Do žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobce zapsal

středoškolské vzdělání s maturitou, kdy vyjádřil zájem o administrativní činnost a vyznačil, že nemá zdravotní omezení související se zprostředkováním zaměstnání.

2. Dne 24. 9. 2020 byla úřadem práce vyhotovena doporučenka do zaměstnání k zaměstnavateli MSV Multicall s.r. o. České Budějovice na pracovní zařazení administrativní pracovník zákaznického centra, kde náplní práce bylo zpracování objednávek, emailů, komunikace s dodavatelem a administrativní práce. Zaměstnavatel dne 24. 9. 2020 na doporučení vyznačil, že žalobce nebyl přijat z důvodu „zdravotní důvody, stresově náročná práce“. Při předání vyřízení doporučenky při jednání na úřadu práce dne 7. 10. 2020 vzhledem k důvodu nepřijetí do zaměstnání bylo žalobci uloženo doložit potvrzení od lékaře. Žalobce dne 22. 10. 2020 uvedl potíže s objednáním se k praktickému lékaři za účelem posouzení „nevhodnosti zprostředkovaného zaměstnání“ z hlediska stresu a „problémy se spánkem“, kdy zdůraznil, že nabídku práce neodmítl, pouze ve shodě se zástupcem zaměstnavatele dospěl k závěru, že uvedená práce by pro něho nebyla vhodná. Úřad práce prodloužil žalobci termín doložení lékařského potvrzení do 6. 11. 2020. Žalobce úřadu práce opakovaně sděloval, že se mu lékařskou zprávou zajistit nepodařilo.
3. Na výzvu úřadu práce potenciální zaměstnavatel žalobce v přípisu ze dne 11. 1. 2020 popsal jednání se žalobcem tak, že se žalobce dostavil na jednání dne 24. 9. 2020 s tím, že „potřebuje razítko pro úřad práce“. Zaměstnavatel mu nabídl dvě pracovní pozice, přičemž žalobce uvedl, že by měl zájem o administrativního pracovníka (telefonistu), poté sdělil, že by tuto práci fyzicky nezvládal, když toto jeho vyjádření bylo uvedeno do doporučenky.
4. Z důvodu maření součinnosti s úřadem práce bylo se žalobcem dne 15. 1. 2021 zahájeno správní řízení ve věci jeho vyřazení z evidence uchazeče o zaměstnání pro maření součinnosti bez vážného důvodu.
5. Dne 20. 1. 2021 žalobce doručil úřadu práce vyjádření, ve kterém sdělil, že žádné pracovní omezení nemá, což uvedl i v žádosti o zprostředkování zaměstnání a také dne 24. 9. 2020 při pohovoru se zaměstnavatelem nesdělil, že by měl jakékoliv pracovní omezení, pouze k dotazu zaměstnavatele uvedl, že měl v minulosti problémy se spánkem. Má za to, že nástup do zaměstnání svým jednáním v žádném případě nezmařil a ani nijak zásadně nepochybil a navrhoval proto zastavení řízení.
6. Úřad práce ČR – krajská pobočka v Českých Budějovicích vydal dne 28. 1. 2021 rozhodnutí č. j. CBA-594/2021-5, kterým byl žalobce ode dne 24. 9. 2020 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce. Odvolání žalobce žalovaný v záhlaví citovaným rozhodnutím zamítl a rozhodnutí správního orgánu prvního stupně potvrdil. Žalovaný své rozhodnutí odůvodnil primárně tím, že žalobce nedoložil, že by mu zdravotní stav nástup do nabízeného zaměstnání znemožňoval, kdy žalobci bylo nesporně úřadem práce zprostředkováno pracovní místo, které zaměstnavatel nabízel a jednalo se o zaměstnání pro něho vhodné ve smyslu ustanovení § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kdy žalobce byl povinen jednat tak, aby zprostředkování zaměstnání bez vážného důvodu nezmařil. Žalobce konstatováním, že má dlouhodobé potíže se spánkem, což s ohledem na call centrum není vhodné ani pro něj ani pro zaměstnavatele, způsobil, že zaměstnavatel o něj ztratil zájem.
7. Proti rozhodnutí žalovaného podal žalobce dne 13. 5. 2021 žalobu k Městskému soudu v Praze. Městský soud v Praze usnesením č. j. 1 Ad 21/2021 ze dne 19. 5. 2021 věc postoupil Krajskému soudu v Českých Budějovicích jako soudu místně příslušnému.

8. Dle žalobce bylo nesprávně posouzeno jeho jednání při pracovním pohovoru, jestliže bylo chybně vyhodnoceno, že žalobce zmařil nástup do zaměstnání, neboť žádný takovýto reálný nástup do zaměstnání, žalobci nabídnut nebyl. Důvod uvedený úřadem práce nelze podřadit pod jednání, které je žalobci kladeno za vinu a vedlo k jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce má za to, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je krajním prostředkem, když v jeho případě bylo nesprávně použito. Dále žalobce doplnil, že nechtěl zaměstnavatele osočit z pobírání dotací, pouze se snažil zamyslet nad tím, proč zaměstnavatel své vyjádření upravil. Má za to, že byly upřednostněny dobré vztahy mezi úřadem práce a zaměstnavatelem před prvotním účelem vzniku úřadu práce, který je primárně určen pro občana, nikoli pro zájmy velkých zaměstnavatelů. Žalobce považuje svůj nástup do zaměstnání za nezmařený, a proto se cítí být napadeným rozhodnutím poškozen. Navrhuje proto, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a vyslovil, že rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí je nicotné. Žalovaný navrhoval zamítnutí žaloby. Žalobci bylo volné pracovní místo úřadem práce zprostředkováno, což vyplývá z doporučenky, která byla vystavena na základě poptávky zaměstnavatele po pracovnících a pokud by žalobce svým jednáním jednání o tomto pracovním místě nezmařil, byla zde možnost, že mu bude nástup do zaměstnání nabídnut. Jeho jednání bylo oprávněně posouzeno jako zmaření možného nástupu do zprostředkovaného zaměstnání, potažmo zmaření součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. Dále žalovaný poukázal na to, že fyzická osoba, která žádá o zprostředkování zaměstnání úřad práce a při hledání zaměstnání tak čerpá výhody plynoucí ze zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, je povinna postupovat tak, aby nezmařila nástup do úřadem práce zprostředkovaného vhodného zaměstnání. Žalobce žádné vážné důvody, pro které by nemohl vykonávat předmětné zprostředkované zaměstnání ani pro urgencích nedoložil.
9. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů a vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Ve věci přitom rozhodl bez jednání postupem podle § 51 s. ř. s., kdy dospěl k závěru, že žaloba důvodná není.
10. V daném případě žalobce odůvodňoval odmítnutí nastoupit do nabízeného zaměstnání výhradně svým zdravotním stavem.
11. Podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb. zákon o zaměstnanosti, uchazeče o zaměstnání krajská pobočka úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce. Jedná se tedy o situaci, kdy uchazeč o zaměstnání nesplnil povinnost vyplývající mu ze zákona o zaměstnanosti.
12. Dle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti pak uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
13. Dle § 5 písm. c) bod 6 zákona o zaměstnanosti se pak pro účely tohoto zákona vážnými důvody rozumí důvody spočívající ve zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost v součinnosti s úřadem práce – Krajskou pobočkou úřadu práce a Pobočkou úřadu práce pro hlavní město Prahu při zprostředkování zaměstnání.
14. V daném případě, kdy se žalobce dostavil na sjednaný termín pohovoru do zaměstnání a výsledkem tohoto bylo nepřijetí z důvodu zdravotního omezení, nelze považovat postup

žalobce za potřebnou součinnost s úřadem práce, neboť žalobce nepodnikl patřičné kroky k nástupu do zaměstnání, ale předem pouze zaměstnavateli oznamoval zdravotní problémy, pro které nemůže do zaměstnání nastoupit. Tyto zdravotní problémy přitom žalobce nedoložil podklady vztahujícími se k rozhodnému období, kdy mu bylo zaměstnání nabídnuto.

15. Uchazeč o zaměstnání, vedený v evidenci úřadu práce, by měl mít neustále na paměti, že s vedením jeho osoby v této evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena jen práva, ale i celá řada povinností. Obdobně se vyjádřil i Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014-19, v němž konstatoval, že „[j]e třeba respektovat, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů není pouze formální záležitostí, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu trhu práce. Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získá zaměstnání, a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými slovy potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání.“ Uchazeč se tudíž musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet. Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90).
16. V daném případě bylo postaveno najisto, že žalobci bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, žalobce převzal doporučenku na místo u potenciálního zaměstnavatele, přičemž není sporu o tom, že se jednalo o vhodné zaměstnání ve smyslu § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Na toto vhodné zaměstnání žalobce však nebyl přijat, neboť potenciálnímu zaměstnavateli při pohovoru uvedl, že má dlouhodobé potíže se spánkem, což s ohledem na call centrum není vhodné ani pro něj ani pro zaměstnavatele, proto zaměstnavatel ztratil zájem jej zaměstnat. Žalobce proto byl shledán nevhodným kandidátem na uvedené zaměstnání. Soud se proto zabýval tím, zda lze jeho shora uvedené jednání považovat za maření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání ve smyslu § 31 písem. e) zákona o zaměstnanosti.
17. K tomu soud uvádí, že je otázkou volby každého, zda bude svou nezaměstnanost řešit sám, či ve spolupráci s úřadem práce. Pokud se uchazeč rozhodne pro druhou možnost, je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a svědčí mu právo na zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Takové zaměstnání je ovšem každý povinen přijmout, nebrání-li mu v tom důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není prostředkem k překlenutí období a čerpání dávek do doby, než si uchazeč najde subjektivně vhodné zaměstnání, ale slouží právě k tomu účelu, aby uchazeč získal vhodné zaměstnání ve smyslu zákona (§ 20 zákona o zaměstnanosti). Žalobce si požádal o zařazení do evidence uchazeče o zaměstnání a bylo mu vyhověno. Žalobce potenciálnímu zaměstnavateli uvedl, že má zdravotní důvody, které brání, aby uvedené zaměstnání vykonával, aniž doložil lékařskou zprávu, ze které by vyplývalo, že jeho zdravotní stav mu nedovoluje uvedenou práci vykonávat. Žalobce tak svým jednáním zmařil nástup do zaměstnání, které mu bylo nabídnuto, jestliže potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že jeho zdravotní stav mu nabízené zaměstnání nedovoluje vykonávat, což odpovídá tomu, že zaměstnání nepřijal. Z tohoto důvodu je na

souzenou věc aplikovatelný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2010 č. j. 3 Ads 33/2011-90, který se zabývá spravedlivě očekávaným chováním uchazeče o zaměstnání při výběrovém řízení, respektive pohovoru. Žalobce tím, že zpochybnil svůj zdravotní stav, prokazatelně zmařil zprostředkování zaměstnání, neboť v potenciálním zaměstnavateli vyvolal dojem, že ze zdravotních důvodů nemůže uvedenou pracovní pozici vykonávat. Žalobce se tedy formálně o nabízenou práci ucházel, výslovně ji neodepřel, nicméně jeho jednání lze z důvodů popsaných shora považovat za maření součinnosti s úřadem práce. Je jistě subjektivním rozhodnutím potencionálního zaměstnavatele, zda zaměstnance přijme, či nikoli, pokud ovšem žalobce jako k uchazeč o zaměstnání jedná způsobem, který potencionálního zaměstnavatele přiměje k jeho odmítnutí, je nutno toto přičítat k tíži žalobce. Pokud by měl žalobce o zprostředkované zaměstnání skutečně zájem a vůli do něj nastoupit, jistě by potencionálního zaměstnavatele předem neupozorňoval na svůj špatný zdravotní stav, který pak následně lékařskou zprávou neprokázal. Skutečnost, že žalobce nabízené místo výslovně neodmítl, ještě neznamená, že zprostředkování zaměstnání nezmařil.

18. Soud poznamenává, že pokud kdokoli žádá o zprostředkování zaměstnání, je povinen vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby do zprostředkovaného zaměstnání byl přijat, což žalobce prokazatelně zmařil. Bylo-li by ponecháno na libovůli uchazečů, zda zprostředkované zaměstnání přijmou či nikoli, docházelo by k neúčelnému prodlužování doby, po kterou jsou uchazeči o zaměstnání evidováni a činnost úřadu práce by v tomto ohledu postrádala smysl a naplnění. Žalobce vyjádřil svobodnou vůli, aby mu bylo zprostředkováno zaměstnání ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti, když nebylo prokázáno, že by mu v přijetí do zaměstnání bránily vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) téhož zákona. Vedení osob v evidenci uchazeče o zaměstnání neslouží k čerpání výhod, ale k tomu, aby uchazečům bylo vhodné zaměstnání zprostředkováno, čemuž žalobce shora popsaným jednáním zabránil. Rovněž poznámka žalobce při příchodu k zaměstnavateli, že potřebuje pouze razítko, svědčí o tom, že vážný zájem o zaměstnání žalobce nevykazoval. Žalobce byl do evidence uchazečů o zaměstnání zařazen na základě své žádosti, jeho iniciativou bylo zahájeno řízení a správní orgán prvního stupně učinil úkony ke zprostředkování zaměstnání v důsledku aktivity žalobce. Pokud správní orgán prvního stupně našel pro žalobce vhodnou příležitost ke zprostředkování zaměstnání, bylo povinností žalobce přistupovat k vykonání potřebných úkonů z jeho strany s potřebnou vážností a odpovědností. Bez tohoto přístupu k úspěšnému zprostředkování případného nového zaměstnání nemohlo dojít (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006 sp. zn. 6 Ads 3/2006-71).
19. K námitce žalobce, že jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je krajním prostředkem, který byl v případě žalobce mimořádně přísný a nesprávně použit, soud poukazuje na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 20/2008-65, dle něhož správní orgány „by měly mít k problémům a potížím fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob - správní orgány by se zde měly snažit nezaměstnanému co nejvíce pomoci v jeho situaci na trhu práce. Institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vše pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví“. Jak je však vysvětleno shora, tyto podmínky v projednávané věci naplněny byly. Úřad práce projevil vůči žalobci dostatečnou

součinnost při snaze zprostředkovat mu zaměstnání, že toto úsilí bylo ze strany žalobce mařeno, nelze klást k tíži správního orgánu. Obecně vzato není pochyb o tom, že veřejná správa je službou veřejnosti, ale také adresáti správního práva jsou vázáni jistými povinnostmi. Pokud tyto povinnosti adresát správního práva poruší, nelze přičítat negativní následky takového jednání správnímu orgánu. Žalobce kromě shora vypořádaných námitek neuvedl vyjma obecných úvah žádné konkrétní skutečnosti svědčící o tom, že by byly v průběhu správního řízení porušeny jím vytýkané zásady správního řízení.

20. K poznámce žalobce, že nechtěl zaměstnavatele osočit z pobírání dotací, když se snažil pouze zamyslet nad tím, proč zaměstnavatel své vyjádření upravil a má za to, že byly upřednostněny dobré vztahy mezi úřadem práce a zaměstnavatelem, poukazuje soud na to, že ze strany zaměstnavatele se nejednalo o úpravu vyjádření, neboť jak vyplývá z doporučenky, žalobce nebyl přijat z důvodů zdravotních s tím, že se pro něho jednalo o stresově náročnou práci. V písemném vyjádření ohledně průběhu jednání se žalobcem uvedl zaměstnavatel, že žalobce se dostavil na pohovor dne 24. 9. 2020 s tím, že potřebuje razítko pro úřad práce, přičemž žalobce dále sdělil, že by práci, která mu byla nabídnuta, psychicky nezvládal, kdy se jednalo o administrativního pracovníka/telefonistu. Kdyby žalobce jednal se zákazníky po telefonu, jednalo by se o práci v kontaktu se zákazníky na vzorkovně a vyřizování telefonických hovorů v rámci zákaznického servisu. Tato sdělení zaměstnavatele na doporučení i v písemném vyjádření si neodporují, jestliže žalobce uváděl zdravotní problémy z důvodu stresové práce a následně upřesnil, že jako zdravotní problémy uváděl neschopnost zvládnout tuto práci psychicky. To koresponduje i s tím, že žalobce zaměstnavateli sdělil problémy s nespavostí, které by se mohly výkonem práce zhoršit, tedy uváděl zdravotní důvody, na základě kterých není vhodným kandidátem na uvedenou pracovní pozici, což ale následně lékařskou zprávou neprokázal. Úvahy žalobce, že byl upřednostněn dobrý vztah mezi zaměstnavatelem a úřadem práce před občanem a jeho zájmy, jsou ryze spekulativní a nemají oporu ve správním spise. Žádný takový důkaz o tom doložen nebyl. Soud rovněž neshledal důvod pro vyslovení nicotnosti rozhodnutí o odvolání, jestliže bylo vydáno rozhodnutí k tomu věcně příslušným správním orgánem, kdy byl v souladu s § 3 správního řádu dostatečně zjištěn skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti.
21. Zcela nedůvodný je odkaz žalobce na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Ads 52/2021-32 není přílehlavý, neboť se jedná o skutkově jinou věc, kde žalobkyně byla vyškrtuta z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť se nedostavila ve stanoveném termínu na pobočku úřadu práce. Žalobkyně byla vyřazena ze zcela jiných důvodů než žalobce.
22. Soud proto uzavřel, že jednání žalobce lze proto oprávněně považovat za maření součinnosti s úřadem, pro nějž byl žalobce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ustanovení § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti ode dne 24. 9. 2020 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem.
23. Na základě shora uvedeného dospěl krajský soud k závěru, že žaloba není důvodná, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
24. Soud rozhodl rozsudkem bez jednání podle § 51 odst. 1 s. ř. s., neboť účastníci projevíli s takovým procesním postupem souhlas.
25. O náhradě nákladů řízení rozhodl krajský soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. Žalobce neměl v řízení úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. pokud jde o

procesně úspěšného žalovaného, v jeho případě nebylo prokázáno, že by mu v souvislosti s tímto řízením před soudem vznikly nezbytné náklady důvodně vynaložené nad rámec běžné úřední činnosti. Z toho důvodu mu krajský soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Zcela nedůvodný je odkaz žalobce na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 1 Ads 52/2021-32 není přílehlavý, neboť se jedná o skutkově jinou věc, kde žalobkyně byla vyškrtuta z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť se nedostavila ve stanoveném termínu na pobočku úřadu práce. Žalobkyně byla vyřazena ze zcela jiných důvodů než žalobce.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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.

České Budějovice 23. září 2021

Mgr. Helena Nutilová v. r.
samosoudkyně