



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Ing. Viery Horčicové a soudců JUDr. Vladimíra Gabriela Navrátila a JUDr. Jaromíra Klepše ve věci

žalobce: **V. K. P.**, státní příslušník Vietnamské socialistické republiky
zastoupen advokátem Mgr. Markem Sedlákem,
sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno

proti

žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 00 Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalované č. j. MV-56370-4/SO-2021 z 20. 5. 2021

takto:

- I. Rozhodnutí žalované č. j. MV-56370-4/SO-2021 z 20. 5. 2021 **se zrušuje** a věc **se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je **povinna** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení 11 228 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce, advokáta Mgr. Marka Sedláka.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a správní řízení.

1. V projednávané věci je spor o to, zda žalobce jako cizinec-žadatel o vydání zaměstnanecké karty splnil podmínky pro vydání této karty, resp. zda v daném případě nastal důvod pro její nevydání stanovený v § 56 odst. 1 písm. j) ve spojení s § 46 odst. 6 písm. a) zákona č.

326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „**zákon o pobytu cizinců**“), tedy zjištění jiné závažné překážky pobytu cizince na území.

2. Žalobce podal žádost podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců u Zastupitelského úřadu České republiky v Hanoji 29. 8. 2019, která byla postoupena Ministerstvu vnitra, Odboru azylové a migrační politiky (dále jen „**ministerstvo**“) jako věcně příslušnému orgánu k jejímu posouzení. Žalobce k žádosti přiložil mimo jiné smlouvu o smlouvě budoucí, uzavřenou 31. 5. 2019 s budoucím zaměstnavatelem, společností PRICOL WIPING SYSTEMS CZECH s.r.o., nyní PAL Wiping Systems s.r.o. (dále jen „**budoucí zaměstnavatel**“), ve které se strany zavázaly uzavřít pracovní smlouvu ode dne předložení „Rozhodnutí o vydání povolení k zaměstnání“ v délce trvání 1 rok. V rámci pracovního poměru měl žalobce u budoucího zaměstnavatele pracovat jako „Strojní dělník“ v rozsahu 37,5 hodin týdně s místem výkonu práce K.
3. Ministerstvo zaslalo budoucímu zaměstnavateli Žádost o sdělení k zaměstnávání cizinců ze zahraničí z 10. 12. 2020, v níž se dotázalo s ohledem na situaci vzniklou v souvislosti s výskytem nemoci způsobené virem COVID-19, zda hodlá i nadále zaměstnávat cizince uvedené v příloze k této žádosti, mezi nimiž byl i žalobce. V návaznosti na to budoucí zaměstnavatel dopisem z 14. 12. 2020 ministerstvu sdělil, že o zaměstnání žalobce již nemá zájem z důvodu zdlouhavosti řízení a s ohledem na skutečnost, že se situace v jejich společnosti změnila.
4. Rozhodnutím č. j. OAM-55177-36/ZM-2019 z 12. 2. 2021 ministerstvo žalobcovu žádost zamítlo podle § 46 odst. 6 ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců, z důvodu zjištění jiné závažné překážky pobytu žalobce na území, kterou shledalo ve skutečnosti, že by v případě vyhovění žádosti žalobce nemohl plnit účel zaměstnanecké karty, neboť jej budoucí zaměstnavatel na pracovní pozici, kterou uvedl ve své žádosti, již nehodlá zaměstnávat.
5. Žalobce podal proti rozhodnutí ministerstva odvolání, v němž mimo jiné uvedl, že má podepsanou platnou smlouvu o smlouvě budoucí, která obě smluvní strany zavazuje k uzavření pracovní smlouvy, a sdělení personalistky na tomto závazku budoucího zaměstnavatele nemůže ničeho změnit. Důvody uvedené budoucím zaměstnavatelem pro neuzavření pracovní smlouvy navíc nelze podřadit pod § 1788 odst. 2 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, a nemohou ho zbavit povinnosti uzavřít pracovní smlouvu. Pokud správní orgány shledaly smlouvu o smlouvě budoucí za neplatnou, měly žalobce vyzvat k odstranění vady smlouvy.
6. Žalovaná žalobou napadeným rozhodnutím žalobcovo odvolání zamítla a rozhodnutí ministerstva potvrdila. Se skutkovými zjištěními a právním hodnocením ministerstva se plně ztotožnila a upozornila na to, že nedošlo k zamítnutí žádosti žalobce o vydání zaměstnanecké karty z důvodu případné neplatnosti smlouvy o smlouvě budoucí, nýbrž z důvodu sdělení budoucího zaměstnavatele, že již nemá o zaměstnávání žalobce zájem, a ten tedy nemůže plnit účel zaměstnanecké karty. Posuzování § 1788 odst. 2 občanského zákoníku není předmětem tohoto řízení a není k tomu oprávněné ministerstvo ani žalovaná.

II. Argumentace účastníků řízení.

7. Žalobce v žalobě stejně jako v odvolání namítl, že sdělení personalistky budoucího zaměstnavatele o tom, že nadále nemají zájem žalobce v budoucnu zaměstnat z důvodu zdlouhavosti řízení a z důvodu změn poměru v jejich společnosti, nemůže být podřazeno pod § 1788 odst. 2 občanského zákoníku, tedy pod důvody zbavující budoucího zaměstnavatele povinnost uzavřít s žalobcem pracovní smlouvu. Smlouva o smlouvě budoucí je tak platná a pro strany závazná.
8. Dle žalobce je zároveň nezákonné, pokud žalovaná odmítá posoudit smlouvu o smlouvě budoucí podle občanského zákoníku i podle zákoníku práce, neboť správní orgány jsou povinny se v řízení o žádosti žalobce řídit podle § 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, všemi platnými právními předpisy vztahujícími se k dané věci.
9. Žalobce dodal, že závěry žalované jsou rovněž předčasné, neboť má k dispozici právní prostředky, jak budoucího zaměstnavatele přimět k dodržení závazků z uzavřené smlouvy o smlouvě budoucí, jejíž plnění může být vymáháno.
10. Žalovaná ve vyjádření k žalobě plně odkázala na napadené rozhodnutí, ve kterém byly odvolací námitky, které jsou identické s žalobními námitkami, vypořádány. Dodala, že budoucí zaměstnavatel jasně vyjádřil vůli žalobce nezaměstnat a žalované nenáleží vstupovat do soukromoprávního vztahu mezi ním a žalobcem. Žalobce přitom neuvedl, že v otázce uzavření pracovní smlouvy inicioval soudní řízení. Po dobu případného soudního řízení by navíc konal práci, a tedy naplňovat účel pobytu, nemohl.

III. Posouzení věci soudem.

11. Soud nejprve shledal, že jsou splněny podmínky řízení, žaloba je přípustná, byla podána včas a osobou oprávněnou. Následně vycházejí ze skutkového a právního stavu, jenž zde byl v době vydání napadeného rozhodnutí, přezkoumal je na základě podané žaloby v mezích žalobních bodů [§ 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“)], včetně řízení předcházejícího jeho vydání, jakož i z hlediska vad, k nimž by byl povinen přihlédnout z úřední povinnosti. Při tom dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
12. Ve věci soud rozhodl bez nařízení jednání, neboť s tím žádný z účastníků po poučení soudem nevyslovil nesouhlas. Důvodem pro nařízení jednání nebyla ani potřeba dokazování, neboť veškeré listiny potřebné pro rozhodnutí jsou obsaženy ve správním spisu, jímž se dokazování neprovádí (rozsudek NSS č. j. 9 Afs 8/2008-117 z 29. 1. 2009). Zároveň nebylo navrženo provedení důkazních prostředků, které by nebyly součástí správního spisu předloženého žalovanou.
13. Cizinec je podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců oprávněn podat žádost o vydání zaměstnanecké karty, pokud uzavřel mimo jiné smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu. Zároveň podle § 46 odst. 6 písm. a) téhož zákonapro zaměstnaneckou kartu platí obdobně odst. 1 věta druhá a § 55 odst. 1, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé vízum. Podle téhož ustanovení ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydá z důvodů uvedených v § 56, s výjimkou důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f).

14. Podle § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydá z důvodu, pokud pobyt cizince na území není v zájmu České republiky nebo je zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území.
15. Žalovaná je přesvědčena, že zjištěný skutkový stav lze aplikovat právě na § 56 odst. 1) písm. j) citovaného zákona, konkrétně že došlo k „jiné závažné překážce pobytu cizince na území“, kterou dovozuje z nezájmu budoucího zaměstnavatele zaměstnat žalobce. Soud se přitom ztotožňuje se závěry ministerstva i žalované, že pojem „jiná závažná překážka pobytu cizince na území“ je neurčitý právní pojem. To potvrdil i NSS ve svém rozsudku č. j. 4 Azs 248/2017-37 z 25. 1. 2018, ve kterém rovněž spornou otázkou mezi žalobcem a stěžovatelkou bylo, zda v případě žalobce existovala jiná závažná překážka k pobytu odůvodňující zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty. NSS v rámci zmiňovaného rozsudku odkázal na své dřívější rozhodnutí č. j. 9 As 80/2011-69 z 19. 1. 2012, ve kterém dovodil, že tento neurčitý právní pojem *„zahrnuje jevy nebo skutečnosti, které nelze obecně zcela přesně právně definovat. Jejich obsah a rozsah se může měnit, např. v závislosti na čase a místě aplikace právního předpisu. Zákonodárce tak vytváří správnímu orgánu prostor, aby zhodnotil, zda konkrétní případ lze podřadit pod neurčitý právní pojem či nikoliv. Při interpretaci neurčitého právního pojmu se pak uvážení správního orgánu zaměřuje na konkrétní skutkovou podstatu a její vyhodnocení, tzn., že je nutno nejprve objasnit neurčitý právní pojem a jeho rozsah, a poté hodnotit, zda skutečnosti konkrétního případu lze zařadit do rámce vytvořeného rozsahem neurčitého právního pojmu. Použití neurčitých pojmů v právních předpisech vychází z požadavku na obecnost právní normy, jejíž obsah má za úkol konkretizovat aplikační praxi, která si vyžaduje pružně reagovat na nastalé situace. Právní normou nelze postihnout celou šíři možných překážek, které mohou v praxi nastat, a nelze proto kasuisticky specifikovat jednotlivé skutkové podstaty. Výklad neurčitého právního pojmu správním orgánem je následně podroben soudnímu přezkumu“*. Je tak třeba zkoumat, zda žalovaná, resp. ministerstvo, zákonně podřadily skutkové okolnosti pod tento neurčitý právní pojem a zda své závěry náležitě odůvodnily. S tím souvisí i posouzení, zda zjištěné okolnosti dosahují takové intenzity, aby je bylo možné bez pochyb podřadit pod předmětný neurčitý právní pojem.
16. Soud konstatuje, že se ministerstvo i žalovaná touto otázkou zabývaly, když dovodily, že vyjádřeným opadnutím zájmu o zaměstnávání žalobce vznikla faktická nemožnost žalobce pracovat pro budoucího zaměstnavatele na pozici specifikované v žádosti, čímž nemůže být splněn účel pobytu, resp. účel zaměstnanecké karty. Je třeba přisvědčit žalované, že reálná nemožnost žalobce pracovat pro budoucího zaměstnavatele skutečně může představovat „jinou závažnou překážku pobytu cizince na území“, jak je například reflektováno v žalované citovaném rozsudku NSS č. j. 4 Azs 248/2017-37 z 25. 1. 2018.
17. Správní orgány však nastalou skutečnost vyhodnotily nesprávně, a to při posouzení její intenzity s ohledem na okolnosti případu. Mezi stranami přitom není sporu, že žalobce předložil žádost se všemi požadovanými náležitostmi, tedy mimo jiné i s platnou smlouvou o smlouvě budoucí. Ministerstvo ani žalovaná přitom při řízení před správními orgány ani nyní v rámci soudního řízení nezpochybnila platnost nebo závaznost této smlouvy. Nemožnost žalobce plnit účel zaměstnanecké karty dovodily z pouhého nezájmu budoucího zaměstnavatele, adresovaného správnímu orgánu. Na tomto závěru nic nemůže změnit ani fakt, že měl žalobce možnost se s tímto sdělením budoucího zaměstnavatele seznámit již v řízení před ministerstvem a vyjádřit se k němu. Takovýto úkon, který ani nebyl adresován žalobci, nelze považovat za právní jednání, který by rušil nebo měnil

smlouvu o smlouvě budoucí. Touto otázkou se však správní orgány ani nezabývaly, když se zdržely jakéhokoliv posuzování platnosti či závaznosti smlouvy s ohledem na okolnosti případu, například právě ve vztahu ke sdělení budoucího zaměstnavatele.

18. Soud přisvědčuje žalované, že rozhodnutí svým výrokem určující, zda je smlouva o smlouvě budoucí platná či ne a jakým způsobem strany zavazuje, jistě nepřísluší v tomto případě správním orgánům. Správní orgán si nicméně může o těchto otázkách učinit úsudek, jestliže na jejich řešení závisí vydání rozhodnutí, jelikož jde o předběžnou otázku ve smyslu § 57 odst. 1 písm. c) správního řádu. Zejména jde o otázku, zda byly splněny podmínky § 1788 odst. 2 občanského zákoníku, podle něž *„[z]mění-li se okolnosti, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o smlouvě budoucí zřejmě vycházely, do té míry, že na závázané straně nelze rozumně požadovat, aby smlouvu uzavřela, povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká.“* V tomto případě tak žalovaný dokonce učinit musel, neboť od odpovědi na tuto otázku se odvíjelo posouzení intenzity reálné možnosti či nemožnosti žalobce plnit účel pobytu, resp. zaměstnanecké karty, a jiné řízení o předběžné otázce dle § 57 odst. 1 písm. a) a b) nebylo možno v době vydání napadeného rozhodnutí zahájit (k tomu podrobněji dále).
19. Smlouva o budoucí pracovní smlouvě, uzavřená podle § 1785 a § 2401 občanského zákoníku ve spojení s § 33 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, je závazným jednáním, na jehož základě se může žalobce ihned poté, co mu bude vydána zaměstnanecká karta, domáhat na budoucím zaměstnavateli uzavření pracovní smlouvy specifikovaného obsahu, a pokud by zaměstnavatel tuto povinnost do 30 dnů do doručení výzvy k uzavření pracovní smlouvy nesplnil, žalobce by se mohl u soudu úspěšně domáhat určení obsahu pracovní smlouvy a nahrazení projevu zaměstnavatelovy vůle při uzavření této smlouvy (§ 1787 odst. 1 občanského zákoníku) [srov. na příklad rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 25 Cdo 3788/2019 z 27. 8. 2020].
20. Pouhá změna vůle budoucího zaměstnavatele nebo tvrzení, že se poměry v jeho společnosti změnily, bez konkrétnějších tvrzení a důkazů, nemohou v žádném případě vyvázat budoucího zaměstnavatele z jeho povinností stanovených smlouvou o smlouvě budoucí nebo dokonce zvrátit její platnost. K poukazu na délku správního řízení pak soud podotýká, že závazek uzavřít budoucí pracovní smlouvu není ve smlouvě o smlouvě budoucí nijak časově omezen, ačkoli v tom smluvním stranám nic nebránilo.
21. Soud pak považuje za zásadní, že o takřka totožné situaci bylo rozhodováno NSS v nedávném rozsudku č. j. 1 Azs 49/2022-31 z 28. 7. 2022, ve kterém uvedl, že *„je nutné, aby se správní orgán zabýval v každé jednotlivé věci tím, zda okolnosti ve svém souhrnu dosahují takové intenzity, že je skutečně lze považovat za závažnou překážku pobytu cizince na území. Správní orgán I. stupně ani stěžovatelka však výše uvedenému požadavku nedostály. Ve svých závěrech vycházely pouze z podání budoucího zaměstnavatele, který obecně sděloval správnímu orgánu, že již nemá zájem o zaměstnání žadatelů z Vietnamu, a to z důvodu omezení souvisejících s pandemií onemocnění Covid-19. Sdělení zaměstnavatele se nadto obecně týkalo všech žadatelů z Vietnamu a nikoliv specificky žalobce. Nejvyšší správní soud souhlasí s krajským soudem v tom, že měl-li žalobce již uzavřenou platnou pracovní smlouvu, kterou náležitě doplnil na základě požadavku správního orgánu I. stupně, nemůže stěžovatelka žádost zamítnout pouze na základě prostého sdělení zaměstnavatele. A to zejména v případě, kdy toto sdělení bylo adresováno pouze správnímu orgánu.“* Dále dodal, že *„Nejvyšší správní soud a priori nevylučuje možnost, kdy neochota zaměstnavatele dostát svým povinnostem*

z pracovněprávních vztahů, založí možnost zamítnout žádost žalobce o udělení zaměstnanecké karty. Nelze tak však učinit pouze na základě jednostranného prohlášení vůči správnímu orgánu, které je navíc velmi obecné, aniž by žadatel byl o takém úkonu předem uvědomen.“

22. Citovaná judikatura pak plně dopadá na nyní řešený případ, na rozdíl od žalovanou citovaného rozsudku NSS č. j. 4 Azs 248/2017-37, ve které se nejednalo o obdobný skutkový stav. V daném rozhodnutí totiž byla najisto postavena faktická nemožnost žadatele o zaměstnaneckou kartu být zaměstnán na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele uvedeného v žádosti (což je v těchto případech nezbytné). Jestliže by žadatel na uvedenou pracovní pozici k danému zaměstnavateli nastoupil, konal by ve skutečnosti práci pro jinou společnost, neboť šlo o agenturní zaměstnávání.
23. Soud tak souvztažně k žalobním bodům uzavírá, že správní orgány pochybily, když nedostatečně zohlednily konkrétní okolnosti případu. Pro svůj závěr vyšly toliko ze sdělení budoucího zaměstnavatele adresovaného ministerstvu o nezájmu žalobce v budoucnu zaměstnat. Zároveň žalovaná uvedla, že v otázce uzavření pracovní smlouvy žalobce neinicioval soudní řízení. V tomto směru je třeba se ztotožnit s žalobcem, že případné soudní řízení by bylo přinejmenším předčasné. Jak vyplývá z obsahu smlouvy o smlouvě budoucí, strany se zavázaly uzavřít pracovní smlouvu ode dne předložení „Rozhodnutí o vydání povolení k zaměstnání“ v délce trvání jeden rok. Z textace je zřejmé, že rozhodnutím o vydání povolení k zaměstnání bylo stranami myšleno právě rozhodnutí ministerstva či žalované o kladném vyřízení žádosti žalobce. K dané skutečnosti však prozatím nedošlo, proto ze strany budoucího zaměstnavatele nemohlo ani dojít k porušení povinností stanovených touto smlouvou a žalobce tak neměl legitimní důvod iniciovat soudní řízení.
24. Soud pak přisvědčuje žalované, že správní orgány nemohou vstupovat do soukromoprávních vztahů, nicméně v dané věci posouzení dopadů sdělení budoucího zaměstnavatele na smlouvu o smlouvě budoucí dle režimu § 1788 odst. 2 občanského zákoníku by vedlo k řádnému zohlednění konkrétních okolností případu a závěru, zda nemožnost žalobce být zaměstnán u budoucího zaměstnavatele dosahuje takové intenzity, aby mohla být podřazena pod neurčitý právní pojem „jiná závažná překážka pobytu cizince na území“ a mohl tak být aplikován § 56 odst. 1) písm. j) zákona o pobytu cizinců.
25. Jakkoliv správní orgány disponovaly indicií, že budoucí zaměstnavatel nehodlá dostát svým povinnostem ze smlouvy o smlouvě budoucí, tato samotná nemohla dostačovat k závěru o jiné závažné překážce pobytu cizince na území ve smyslu § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců. Správní orgány se tak měly zabývat i dalšími skutečnostmi rozhodnými pro daný případ. Zejména zda opravdu došlo k zániku smlouvy o smlouvě budoucí nebo zániku povinností budoucího zaměstnavatele vyplývajících mu z této smlouvy.

IV. Závěr a náklady řízení.

26. Soud dal žalobci za pravdu, že žalovaná pochybila, když se nezabývala platností a závazností smlouvy o smlouvě budoucí s ohledem na sdělení budoucího zaměstnavatele o nezájmu žalobce zaměstnat. Žalovaná v napadeném rozhodnutí nesprávně aplikovala institut jiné závažné překážky pobytu na území. Soud proto napadené rozhodnutí pro nezákonnost zrušil § 78 odst. 1 s. ř. s. a současně věc vrátil žalované k dalšímu řízení (§ 78

odst. 4 s. ř. s.), v němž bude vázána právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). V něm bude úkolem žalované dostatečně vyhodnotit dopady sdělení budoucího zaměstnavatele na platnost a závaznost smlouvy o smlouvě budoucí a zabývat se veškerými dalšími skutečnostmi rozhodnými na daný případ. Vzhledem k tomu, že správní orgán rozhoduje podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí, žalovaná opětovně posoudí naplnění všech podmínek pro vyhovění žádosti, jako je například aktuálnost konkrétní nabízené pozice uvedené v žádosti žalobce v centrální evidenci volných míst, apod.

27. O nákladech řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce měl ve věci plný úspěch, proto má proti žalované právo na náhradu nákladů řízení, jež sestávají ze zaplaceného soudního poplatku za žalobu ve výši 3 000 Kč a z nákladů zastoupení advokátem. Jejich výši soud určil v souladu s vyhláškou Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění účinném ke dni provedení jednotlivých úkonů, a jsou tvořeny odměnou za dva úkony právní služby po 3 100 Kč: převzetí a přípravu zastoupení a sepsí žaloby [§ 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d)] a paušální náhradou hotových výdajů 300 Kč za každý z těchto úkonů (§ 13 odst. 4), vše zvýšeno o částku 1 428 Kč odpovídající 21% DPH z předchozích částek. Žalobcovy náklady zastoupení advokátem tak činí 8 800 Kč a náklady řízení celkem 11 228 Kč, a žalovaná je povinna nahradit je žalobci v přiměřené 30denní lhůtě k rukám jejího zástupce (§ 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, 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 u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno, a to v tolika vyhotoveních (podává-li se v listinné podobě), aby jedno zůstalo soudu a každý účastník dostal jeden stejnopis. 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 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.

Praha 30. srpna 2022

JUDr. Ing. Viera Horčicová
předsedkyně senátu