



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Věry Šimůnkové a soudců Mgr. Karla Ulíka a Mgr. Miroslava Makajeva ve věci

žalobce: **Y. Z.**
státní příslušník Ukrajiny
bytem X

zastoupený advokátem Mgr. Štěpánem Svátkem
sídlem Na Pankráci 1618/30, 140 00 Praha

proti

žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**
sídlem nám. Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 30. 5. 2022, č. j. MV-74891-4/SO-2022,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce se domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž žalovaná zamítla odvolání žalobce proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „ministerstvo“), ze dne 16. 2. 2022, č. j. OAM-6931-20/ZM-2019 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), a toto rozhodnutí potvrdila. Ministerstvo prvostupňovým rozhodnutím neudělilo žalobci souhlas se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 7 ve spojení s § 56 odst. 1 písm. l) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 30. 7. 2019 (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a to z důvodu nesplnění podmínky spočívající v nedoložení dokladu o tom, že trvá pracovněprávní vztah žalobce splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců na pracovní pozici, na níž byla zaměstnanecká karta vydána, nebo o tom, že tento pracovněprávní vztah skončil před dobou kratší než 60 dnů.

Obsah správního spisu

2. Ze správního spisu vyplývá, že žalobce pobýval na území České republiky na základě zaměstnanecké karty s platností od 15. 7. 2015 do 1. 7. 2017, jež ho opravňovala k zaměstnání u společnosti G. s.r.o. (dále jen „G.“). Dne 16. 5. 2017 podal žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty (o níž nebylo dle napadeného rozhodnutí dosud rozhodnuto) a současně požádal o souhlas se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání u společnosti S. G. s.r.o. (dále jen „S.“). Následně dne 5. 2. 2019 podal nyní projednávanou žádost pro zaměstnání u společnosti P. s.r.o. (dále jen „P.“). K žádosti připojil „Smlouvu o budoucí smlouvě pracovní“ uzavřenou dne 4. 2. 2019 se společností P. (dále jen „první smlouva se společností P.“), podle níž bude žalobce pracovat jako dělník v oblasti výstavby budov s místem výkonu práce dle požadavků a vyslání zaměstnavatele.
3. Dne 20. 2. 2019 byl žalobce ministerstvem vyzván k odstranění vad žádosti ohledně ve smlouvě nedostatečně definovaného místa výkonu práce (není zřejmé, kde všude bude žalobce pracovat) a k doložení dokladu o trvání či skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, pro kterého mu byla vydána zaměstnanecká karta.
4. Žalobce na výzvu reagoval předložením „Potvrzení o ukončení pracovního poměru“ vystaveným dne 11. 3. 2019 společností S., v němž je potvrzováno ukončení (nevzniknutí) pracovního poměru s žalobcem proto, že ke dni vydání potvrzení nebylo rozhodnuto o žádosti žalobce o prodloužení zaměstnanecké karty. Žalobce proto nemohl nastoupit do pracovního poměru u této společnosti, která již dále nemohla blokovat neobsazené volné pracovní místo. Pracovní poměr žalobce byl proto ukončen k 31. 1. 2019. Ve druhé smlouvě se společností P. uzavřené dne 7. 3. 2019, kterou žalobce rovněž předložil, je místo výkonu práce definováno „okr. R., R., L. X, Stavební podnik“.
5. Součástí správního spisu je ministerstvem vyžádané sdělení Pražské správy sociálního zabezpečení (dále jen „PSSZ“) z 19. 3. 2020, podle kterého nemá žalobce ke dni vydání tohoto sdělení žádného zaměstnavatele. Ve společnosti G. nebyl evidován.
6. Dne 5. 10. 2020 byla žalobci zaslána opakovaná výzva k odstranění vad žádosti, v níž mu bylo sděleno, že jím předložené potvrzení o ukončení pracovního poměru u společnosti S. nelze považovat za doklad odpovídající požadavku § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu

cizinců, neboť u této společnosti, ke které mu nebyla vydána zaměstnanecká karta, mu pracovní poměr nevznikl, ani u ní nepracoval. Předložené potvrzení tak nelze jako doklad potvrzující trvání či skončení posledního platného pracovněprávního vztahu akceptovat. Ministerstvo proto po žalobci znovu požadovalo předložení odpovídajícího dokladu.

7. Ministerstvo do správního spisu dále založilo výpis z evidence cizinců s povoleným pobytem na území České republiky (dále jen „CIS“), ze kterého vyplynulo, že žalobci byla naposledy prodloužena doba platnosti zaměstnanecké karty za účelem zaměstnání u společnosti G. na pracovní pozici Ostatní manipulační pracovníci na dobu od 1. 7. 2015 do 1. 7. 2017.
8. Prvostupňovým rozhodnutím nebylo žádosti žalobce o souhlas se zaměstnáním u společnosti P. vyhověno. Ministerstvo konstatovalo, že žalobce namísto dokladu od společnosti G., k níž mu byla vydána zaměstnanecká karta, předložil vyjádření společnosti S., ke které mu ale zaměstnanecká karta vydána nebyla. Odkázalo na sdělení PSSZ, podle kterého nemá žalobce žádného zaměstnavatele, neboť ve společnosti G. nebyl evidován. Z úřední činnosti je pak ministerstvu známo, že žalobce podal žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele ke společnosti S., které však nebylo vyhověno. Na základě zjištěných skutečností ministerstvo konstatovalo, že udělení souhlasu se změnou zaměstnání u společnosti P. je dle § 56 odst. 1 písm. l) zákona o pobytu cizinců vyloučeno, neboť nebyla splněna jedna z podmínek stanovených v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, a to doložení dokladu o trvání pracovněprávního vztahu u společnosti G., ke které byla vydána zaměstnanecká karta.
9. V odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí žalobce namítl, že zákonem vyžadovaný doklad doložil potvrzením od společnosti S. a že ministerstvo nezohlednilo skutečnost, že řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty u společnosti G. nebylo dosud ukončeno. Dodal, že společnost G. byla navíc zrušena v likvidaci ke dni 12. 11. 2019, kdy byla vymazána z obchodního rejstříku. V této společnosti žalobce pracoval dle pracovní smlouvy. Následně uzavřel smlouvu o smlouvě budoucí pracovní se společností S. Tato smlouva, však byla zrušena výhradně pro nedodržení lhůty pro rozhodnutí ze strany ministerstva ve věci žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty.
10. Žalovaná odvolání žalobce zamítla a prvostupňové rozhodnutí potvrdila. Plně se ztotožnila se závěrem ministerstva, že žalobce nesplnil podmínku pro udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, neboť nepředložil doklad o trvání či skončení pracovního poměru u společnosti G. Pouze sdělil, že byla ke dni 12. 11. 2019 vymazána z obchodního rejstříku. Požadovaným dokladem nemůže být potvrzení od společnosti S., neboť žalobci nebyl k zaměstnání u této společnosti udělen souhlas, tudíž jí vydané potvrzení nemůže být jako doklad dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců akceptováno. K námitce žalobce, že mělo být zohledněno neskončené řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, uvedla, že prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty není možné, pokud nebyl udělen souhlas se změnou zaměstnavatele. Řízení o souhlasu se změnou zaměstnavatele tak ovlivňuje řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Navíc nedodržení lhůty pro rozhodnutí o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty nemůže nic změnit na tom, že žalobci nebyl udělen souhlas se změnou zaměstnavatele pro společnost S.

Obsah žaloby

11. Žalobce v zásadě shodně s odvoláním namítá nezákonnost a nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí z důvodu nesprávného právního posouzení věci. Je přesvědčen, že

dostatečným dokladem bylo potvrzení od společnosti S. a že žalovaná nedostatečně zohlednila, že řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty u společnosti G., u které pracoval, nebylo dosud pravomocně ukončeno a že tato společnost byla vymazána z obchodního rejstříku. Již ve vyjádření ke sdělení PSSZ jako podkladu pro rozhodnutí poukázal na to, že pokud za něj zaměstnavatel v určitém období neodváděl odvody na sociální zabezpečení, šlo výhradně o pochybení na straně zaměstnavatele, které neměl a nemá možnost ovlivnit, přičemž opakovaně bylo judikováno, že tato skutečnost nezakládá důvod pro zamítnutí žádosti dle § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců. Dodal, že Smlouva o smlouvě budoucí pracovní se společností S. nebyla realizována výhradně pro nedodržení lhůty pro rozhodnutí o žádosti o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Doklad o ukončení pracovního poměru u společnosti G. nemohl předložit z důvodu jejího vstupu do likvidace a nekontaktnosti. Dále žalované vytkl, že nebyl proveden jeho účastnický výsledek a že do předmětného spisu nebyl založen správní spis (nebo alespoň žádost či zamítavé rozhodnutí) týkající se žádosti ze dne 16. 5. 2017 o souhlas se změnou zaměstnavatele ke společnosti S., navzdory tomu, že se jeho obsahu žalovaná důkazně dovolává. Navíc není uvedena ani spisová značka, pod kterou bylo o označené žádosti rozhodováno. Došlo tak k porušení § 50 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Nad rámec odvolacích důvodů žalobce namítl nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí kvůli neposouzení jeho dopadu do soukromého a rodinného života žalobce. K tomu uvedl, že v České republice pobývá více než 15 let, je zde plně integrován a v domovském státě nemá žádné rodinné ani sociální vazby. Napadeným rozhodnutím o neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele ke společnosti P. zanikla platnost jeho zaměstnanecké karty jako povolení k pobytu na území České republiky, v důsledku čehož mu zaniklo jeho pobytové oprávnění a je povinen z území nuceně vycestovat. Žalovaná pak nezohlednila ani skutečnost, že se žalobce z důvodu aktuálního vojenského konfliktu nemá možnost vrátit do domovského státu ani možnost podat na zastupitelském úřadu České republiky opakovanou žádost o dlouhodobý pobyt za účelem zaměstnanecké karty. Zdůraznil, že v České republice má zajištěné zaměstnání u společnosti P.

Vyjádření žalované

12. Žalovaná odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí a uvedla, že doložení dokladu o kontinuitě či skončení pracovního poměru specifikovaného v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců je podmínkou *sine qua non*. Její nesplnění nedává správním orgánům jakoukoli možnost správního uvážení, aby mohly v individuálních případech od jejího splnění upustit. Je proto zcela irelevantní, z jakých důvodů nebyl žalobce schopen tento doklad doložit. Skutečnost, že žalobci nebyl udělen souhlas se změnou zaměstnavatele pro společnost S. přímo vyplývá z výpisu z CIS, což konstatovalo jak ministerstvo tak žalovaná ve vydaných rozhodnutích. Nebylo proto nutné další dokazování účastnickým výsledkem ani doplňováním spisového materiálu zejména za situace, kdy žalobce správnost údajů v CIS nijak nezpochybnil. Odvolací námitky, jež směřovaly výhradě k tomu, že nebylo přihlédnuto k neskončenému řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty a že smlouva se společností S. byla zrušena právě pro nedodržení lhůty pro vydání rozhodnutí o této žádosti, byly vypořádány a shledány jako nedůvodné. O povinnosti provést účastnický výsledek se žalobce zmiňuje až v žalobě, avšak ani v ní nerozporuje správnost údajů v CIS, dle kterého mu nebyl udělen souhlas se změnou zaměstnavatele pro zaměstnání u společnosti S. Námitku o neposouzení dopadu rozhodnutí do soukromého a rodinného života měl žalobce vnést již do správního řízení a v něm ji důkazně podpořit a

kvalifikovaně specifikovat okolnosti svého rodinného a soukromého života, nikoli ji uplatnit až v žalobě.

Posouzení věci soudem

13. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas (§ 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), osobou k tomu oprávněnou a obsahuje všechny formální náležitosti na ni kladené. Soud při přezkumu napadeného rozhodnutí vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalované (§ 75 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“)), přičemž napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Vady, k nimž by bylo nutné přihlédnout z moci úřední, soud neshledal.
14. Soud ve věci rozhodl bez nařízení jednání, neboť žalovaná s tímto postupem výslovně souhlasila a souhlas žalobce je presumován v intencích § 51 odst. 1 s. ř. s. Jednání nebylo třeba nařizovat ani za účelem dokazování, neboť seznámení soudu s obsahem správního spisu nevyžaduje provádění dokazování (např. rozsudek NSS ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008-117, publikovaný pod č. 2383/2011 Sb. NSS a dostupný stejně jako ostatní rozhodnutí správních soudů na www.nssoud.cz).
15. Žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele byla podána dne 5. 2. 2019. I když bylo napadené rozhodnutí vydáno dne 30. 5. 2022, je pro věc relevantní znění zákona o pobytu cizinců před vstupem zákona č. 176/2019 Sb. v účinnost, tedy ve znění účinném do 30. 7. 2019 (viz čl. II odst. 1 zákona č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony). Nejde o věc správního trestání, kde by bylo možné aplikovat pozdější úpravu pro případ, že by byla pro žalobce příznivější (srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2018, č. j. 6 A 207/2017 - 114, bod 24, nebo rozsudek NSS ze dne 28. 8. 2013, č. j. 8 As 93/2012 - 41, odst. 38).
16. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty podléhá předchozímu souhlasu ministerstva. Ministerstvo udělí na žádost držitele zaměstnanecké karty souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty, pokud jsou splněny podmínky uvedené v odstavci 2 a nenastal-li některý z důvodů uvedených v § 56, s výjimkou důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f), a v § 46 odst. 6 písm. d). K žádosti o udělení souhlasu je cizinec povinen předložit náležitosti uvedené v § 42h odst. 1 písm. c) a e) a dále mimo jiné doklad o tom, že trvá pracovněprávní vztah cizince splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo ke které byl udělen souhlas ministerstva podle tohoto odstavce nebo odstavce 8, nebo o tom, že tento pracovněprávní vztah skončil před dobou kratší než 60 dnů (dále jen „požadovaný doklad“).
17. Podle § 56 odst. 1 písm. l) zákona o pobytu cizinců ministerstvo dlouhodobé vízum (v podobě zaměstnanecké karty) neudělí, jestliže cizinec nesplňuje některou z podmínek pro udělení víza.
18. V dané věci šlo o nesplnění podmínky doložení požadovaného dokladu (o trvání či skončení pracovního poměru) od společnosti G.
19. Soud o věci uvažil následovně:

20. Žalované je třeba přisvědčit, že žalobce požadovaný doklad od společnosti G. nepředložil, čímž nesplnil jednu ze zákonných podmínek pro udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Stejně tak má žalovaná pravdu v tom, že požadovaný doklad nebylo možné nahradit potvrzením od společnosti S., neboť žalobci nebyl vydán souhlas se změnou zaměstnavatele právě k této společnosti, kteroužto informaci ministerstvo získalo ze své úřední činnosti a nebylo proto povinno ji dokládat připojením správního spisu, jak namítá žalobce. Žalobci samému ostatně muselo být známo, že souhlas se změnou zaměstnavatele na tuto společnost mu udělen nebyl, což vyplývá z výpisu z CIS, a žalobce tuto skutečnost ani nespornuje. Napadené rozhodnutí je proto v souladu se zákonem.
21. Neobstojí ani námitka, podle které nemohl žalobce doklad od společnosti G. předložit, neboť po podání žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele na společnost P. (5. 2. 2019) došlo dnem 12. 11. 2019 ke zrušení společnosti G. s likvidací a k jejímu vymazání z obchodního rejstříku. Ze strany žalobce totiž jde pouze o prosté konstatování skutečnosti o zániku uvedené společnosti, aniž by byla z jeho strany doložena snaha v době před podáním žádosti (již k ní má být doklad o trvání či skončení pracovního poměru připojen) či alespoň dodatečně na základě výzvy ministerstva k odstranění vad žádosti dokladovat, že ještě v době před zánikem společnosti G. se pokusil s touto navázat kontakt (osobní, telefonický, písemný, elektronický atd.), avšak bezvýsledně. Teprve tehdy by bylo možné konstatovat, že nebylo v silách žalobce (z důvodu nekontaktnosti uvedené společnosti) vyžadovaný doklad předložit.
22. Žalobce žalované v tomto ohledu vytkl, že tuto žalobcem v odvolání namítanou skutečnost ponechala bez povšimnutí, důkazně ji neověřila ani v úplnosti nevypořádala, v důsledku čehož nezjistila stav věci tak, aby o něm nebyly důvodné pochybnosti, jak jí ukládá § 3 správního řádu.
23. Soud nemůže žalobci přisvědčit. Žalovaná na uvedenou námitku reagovala odkazem na jednoznačnost údajů zaznamenaných v CIS (vystavení zaměstnanecké karty výlučně pro společnost G.), což soud považuje za daných skutkových okolností za adekvátní. Ostatně, není povinností odvolacího orgánu reagovat na každou odvolací námitku, pokud své rozhodnutí postaví na zjištěních, jež vyhovění žádosti vylučují.
24. Nedůvodná je rovněž námitka, v níž žalobce poukazuje na dosud neskončené řízení o žádosti o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Zde soud odkazuje na přílehlavé vypořádání učiněné žalovanou na str. 4 a 5 napadeného rozhodnutí, s nímž se plně ztotožňuje.
25. Důvodná pak není ani žalobcova námitka, podle níž se žalovaná dostatečně nezabývala posouzením dopadů napadeného rozhodnutí do jeho soukromého a rodinného života. Soud totiž nemohl přehlédnout, že žalobce do správního řízení nevnesl žádná tvrzení či námitky stran nepřiměřenosti zásahu. V takovém případě nebyl dán důvod, aby se správní orgány touto otázkou z vlastní iniciativy zabývaly a žalobce k této otázce vyslýchaly či vyzývaly k vyjádření (srov. např. rozsudek NSS ze dne 1. 12. 2016, č. j. 9 Azs 253/2016-30, odst. 20). Jinak řečeno, správní orgán při zjišťování skutečností podstatných pro dopady rozhodnutí do soukromého nebo rodinného života zpravidla může vycházet jen z toho, co uvede a osvědčí sám účastník, rámec vymezený účastníkem (je-li vůbec jaký) nemůže překročit, ledaže by relevantní skutečnosti byly správnímu orgánu v době rozhodování známy nebo by v průběhu správního řízení vyšly najevo (srov. také rozsudek NSS ze dne 4. 4. 2019, č. j. 9 Azs 72/2019-34, odst. 23). Ze správního spisu však nevyplývá nic výjimečného, co

snad mělo správní orgány vést k závěru o nepřiměřenosti napadeného rozhodnutí. Ochranu před nebezpečím, které by mohlo žalobci hrozit v souvislosti s válečným konfliktem probíhajícím na Ukrajině, lze řešit prostřednictvím víza za účelem strpění. K takovému závěru dospěl Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 29. 12. 2022, č. j. 3 Azs 238/2022-41 nebo rozsudku ze dne 18. 11. 2022, č. j. 3 Azs 235/2022-27.

26. Žalované ani ministerstvu proto nelze vytýkat, že do odůvodnění napadeného rozhodnutí nebyly vtěleny žádné úvahy stran přiměřenosti zásahu napadeného rozhodnutí do žalobcova soukromého či rodinného života. O nepřiměřenosti napadeného rozhodnutí tak nelze rozumně uvažovat.
27. Soud proto uzavírá, že žaloba není důvodná, neboť napadené rozhodnutí není nepřezkoumatelné či nezákonné a vychází z dostatečně zjištěného skutkového stavu, z něhož vyplývá, že žalobce doklad o trvání či skončení pracovněprávního vztahu u společnosti G. s.r.o., ke které mu byla vydána zaměstnanecká karta, nepředložil, čímž nesplnil povinnost uloženou mu zákonem o pobytu cizinců, a jeho žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele tak nemohlo být vyhověno.

Závěr a náklady řízení

28. S ohledem na shora uvedené závěry soud žalobu zamítl podle § 78 odst. 1 s. ř. s.
29. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl v souladu s § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšné žalované žádné náklady nad rámec její běžné činnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku 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). 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 31. října 2023

JUDr. Věra Šimůnková, v. r.
předsedkyně senátu