



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní Mgr. et Mgr. Lenkou Bahýřovou, Ph. D. ve věci

žalobce: **J. S.**  
bytem X

proti

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 21. 9. 2023, č. j. MPSV-2023/170735-421/1

takto:

- I. Žaloba **s e z a m í t á**.
- II. Žalobce **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení.

**Odůvodnění:**

**I. Vymezení věci a napadené rozhodnutí**

1. Žalobce byl rozhodnutím Úřadu práce, Krajská pobočka v Olomouci, kontaktní pracoviště Prostějov, ze dne 17. 7. 2023, č. j. PVA-1756/2023-04, ode dne 6. 6. 2023 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („zákon o zaměstnanosti“). Žalobce totiž potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že bude od září 2023 studovat vysokou

školu v prezenčním studiu. Do zaměstnání tak nebyl dle sdělení tohoto zaměstnavatele přijat z důvodu nemožnosti dlouhodobé spolupráce. Proti rozhodnutí úřadu práce se žalobce odvolal a žalovaný rozhodnutím ze dne 21. 9. 2023, č. j. MPSV-2023/170735-421/1 („napadené rozhodnutí“), toto odvolání zamítl a rozhodnutí úřadu práce potvrdil. Proti napadenému rozhodnutí se žalobce brání žalobou.

2. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí ztotožnil s postupem úřadu práce. Dle žalovaného je studium soukromou záležitostí žalobce, kterou si měl zařídit tak, aby nebránila zprostředkování vhodného zaměstnání. Nelze zohlednit tvrzení žalobce, že studium nechtěl před zaměstnavatelem zatajovat, zvláště, jak tvrdí, nebránilo-li studium případnému nástupu do zaměstnání. Žalobce si byl dle žalovaného nesporně vědom toho, že pokud zaměstnavateli sdělí, že do zaměstnání nastoupit může pouze na necelé tři měsíce, zaměstnavatel o něj jako o potenciálního zaměstnance ztratí zájem. Evidence na úřadu práce však neslouží pouze k překlenutí určitého období, slouží k nalezení a zprostředkování vhodného zaměstnání takovému uchazeči o zaměstnání, který má o dlouhodobé vyřešení své nezaměstnanosti skutečný zájem.

## II. Žaloba

3. Podle žalobce nebyly splněny podmínky pro jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce plnil veškeré povinnosti uchazeče o zaměstnání. Potenciálnímu zaměstnavateli sdělil pravdivou skutečnost spočívající v tom, že byl přijat ke studiu na vysoké škole. Zaměstnavatel žalobce nepřijal z důvodu nemožnosti dlouhodobé spolupráce. Žalobce má za to, že nemohl mařit součinnost sdělením pravdivých skutečností. Nemohl klamat zaměstnavatele jen proto, aby byl přijat do zaměstnání. Žalobce doufá, že k tomu ho správní orgán nenabádá.
4. Součinnost pak nemohl mařit ani tím, že se přihlásil ke studiu na vysoké škole, jedná se naopak o snahu o zvýšení kvalifikace, a tedy o zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce. Bylo by absurdní, pokud by se jednalo o maření součinnosti. Přijetí ke studiu žalobci nebránilo v nástupu do zaměstnání, žalobce byl stále připraven do zaměstnání nastoupit. Za překážku to považoval pouze zaměstnavatel. V době vyřazení z evidence uchazečů dne 6. 6. 2023 žalobce ještě nestudoval. Studium fakticky započal až na konci září roku 2023. Z evidence byl vyřazen bezdůvodně, resp. předčasně. Minimálně do doby nástupu k dennímu studiu mohl nastoupit do vhodného zaměstnání a měl proto být veden jako uchazeč o zaměstnání.
5. Žalovaný v napadeném rozhodnutí nepřipadně argumentuje rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90. V dané věci byla důvodem vyřazení neochota uchazeče k úpravě aktuálních osobních poměrů. V případě žalobce však šlo o zvýšení kvalifikace, navíc v budoucí době, několik měsíců poté, co byl žalobce nedůvodně vyřazen z evidence. Nelze souhlasit s žalovaným, že by záměr k budoucímu zvyšování kvalifikace mohl být důvodem k vyřazení z evidence. Žalobce si navíc nebyl vědom toho, že pokud zaměstnavateli řekne o svém přijetí ke studiu, zaměstnavatel o něj ztratí zájem. Není pravda, že si toho žalobce měl být vědom. Neví, jak by mohl takovou skutečnost dopředu zjistit. Žalobce považuje za mylné úvahy žalovaného o nemožnosti být veden v evidenci po dobu přijetí k prezenčnímu studiu. Ze zákona neplyne žádná minimální doba zaměstnání, které by měl úřad práce zprostředkovávat.

## III. Vyjádření žalovaného a replika žalobce

6. Žalovaný zdůraznil, že smyslem a účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání, tedy opětovné uplatnění na trhu práce. Žalobce nesplnil povinnost nemařit zprostředkování vhodného zaměstnání. Prezenční studium je soukromou záležitostí žalobce. Pokud chtěl žalobce i nadále hledat zaměstnání v součinnosti s úřadem práce, měl se zařídit tak, aby mu v nástupu do zaměstnání nebránilo. Pokud naopak žalobce již o zprostředkování zaměstnání neusiloval, měl vedení v evidenci ukončit.
7. Nelze zohlednit tvrzení žalobce, že nechtěl své studium před zaměstnavatelem zatajovat, zvláště, jak tvrdí, nebránilo-li studium případnému nástupu do zaměstnání. Námitky žalobce jsou rozporné. Na jednu stranu uvádí, že přijetí ke studiu nebránilo jeho nástupu do zaměstnání, na druhou stranu však zaměstnavateli sdělil informaci o přijetí ke studiu tak, že zaměstnavatel usoudil na nemožnost dlouhodobé spolupráce s žalobcem.
8. Žalovaný dále zdůraznil, že zaměstnavatel nemá nárok na informaci o studiu žalobce, pokud studium nemá vliv na samotné zaměstnání. Zákon o zaměstnanosti v § 12 odst. 2 zákona o zaměstnanosti chrání fyzické osoby tím, že zakazuje zaměstnavateli požadovat osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Obdobně je v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoník práce, zakotveno, že zaměstnavatel smí vyžadovat jen údaje, které bezprostředně souvisejí s uzavřením pracovní smlouvy. Údaj o budoucím prezenčním studiu, který nadto dle samotného žalobce nemá vliv na samotný nástup do zaměstnání, je takovým osobním údajem, který zaměstnavatel není oprávněn vyžadovat.
9. Z případu žalobce a z jeho vyjádření se spíše jeví, že reálně o službu úřadu práce o zprostředkování zaměstnání přinejmenším od určitého okamžiku po přijetí ke studiu neměl zájem a jeho cílem bylo jen požívat výhody spojené s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání spojené. Žalovaný po žalobci nepožadoval, aby při jednání se zaměstnavatelem uváděl nepravdivé informace, pouze aby se zdržel sdělování informací, jež mají možný negativní dopad na možnost jeho přijetí do zaměstnání, a které sdělovat nemusí. Žalobce vědomě zaměstnavateli sdělil, že od září 2023 bude prezenčně studovat vysokou školu. Je tak pochopitelné, že zaměstnavatel v takovém případě ztratil zájem žalobce zaměstnat. Žalobce takovou informaci však nebyl povinen sdělit, měl jednat tak, aby byl do zprostředkovaného zaměstnání přijat, případně evidenci ukončit. Žalovaný k tomu odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90.
10. Žalobce v replice sdělil, že pokud měl dle úřadu práce potenciálnímu zaměstnavateli zamlčet nástup ke studiu, aby byl do zaměstnání přijat, takový postup by byl protiprávní. V občanském právu i v pracovněprávních vztazích jsou strany povinny jednat poctivě, jak plyne z § 6 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník („občanský zákoník“). Při jednání o uzavření smlouvy si jsou povinny sdělit všechny významné skutkové a právní okolnosti tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její záměr smlouvu uzavřít dle § 1728 občanského zákoníku. Z uvedeného plyne, že strany jsou povinny podstatné skutečnosti nezamlčovat.

#### IV. Skutečnosti zjištěné ze správního spisu

11. Žalobce podal žádost o zprostředkování zaměstnání dne 29. 9. 2022. Z doporučenky k přijetí uchazeče o zaměstnání k zaměstnavateli Cars Technology s.r.o. („potenciální zaměstnavatel“) plyne, že žalobce nebyl do zaměstnání přijat z důvodu nemožnosti dlouhodobé spolupráce. Dle záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání ze dne 15. 6. 2023 žalobce u zaměstnavatele dne 6. 6. 2023 sdělil, že ve 2. polovině měsíce srpna má zápis na

vysokou školu a že bude od září 2023 studovat vysokou školu – prezenční studium. Součástí správního spisu je oznámení o navržení na přijetí ke studiu na Filozofické fakultě Univerzity Palackého v Olomouci pro akademický rok 2023/2024, dle něhož mají uchazeči dodat podklady k zápisu do 20. 8. 2023.

12. Žalobci bylo oznámeno zahájení správního řízení. V písemném vyjádření ze dne 5. 7. 2023 uvedl, že nesouhlasí s vyřazením z evidence uchazečů, neboť má za to, že neporušil své povinnosti. Žalobce u zaměstnavatele projednal doporučenku a výsledkem bylo nepřijetí z důvodu nemožnosti dlouhodobé spolupráce. Žalobce zaměstnavateli sdělil pravdivou skutečnost, že v polovině srpna tohoto roku nastupuje na prezenční vysokoškolské studium.
13. Následně byl žalobce prvostupňovým rozhodnutím vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce, proti kterému se odvolal. V odvolání mimo jiné uvedl, že je stále připraven nastoupit do vhodného zaměstnání, pokud mu takové zaměstnání úřad práce zprostředkuje.

#### V. Posouzení věci krajským soudem

14. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů, ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti, a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí žalovaného [§ 75 odst. 1, 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s. ř. s.“].
15. Žaloba není důvodná.
16. Primárním účelem evidence uchazečů je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Vedení uchazeče v evidenci je tedy vyjádřením snahy o získání zprostředkovaného zaměstnání, která by měla vyústit k získání zaměstnání, a tím k naplnění účelu právní úpravy. Aby tohoto účelu bylo dosaženo, uchazeči vedení v evidenci mají kromě práv a výhod (např. stát platí za tyto osoby zdravotní pojištění) i řadu povinností (např. poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání).
17. Zprostředkované zaměstnání je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona o zaměstnanosti. Nelze proto přisvědčit tvrzení žalobce, že ze zákona nevyplývá žádná minimální doba zaměstnání, které by měl úřad práce uchazečům zprostředkovat. V případě žalobce, který byl veden v evidenci po dobu kratší jednoho roku, se uplatní § 20 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, podle něhož má fyzická osoba nárok na zprostředkování *vhodného zaměstnání*. Tím je zaměstnání, které je sjednáno *na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce*, není-li stanoveno jinak. O zprostředkování takového vhodného zaměstnání úřad práce usiloval a doporučil žalobce potenciálnímu zaměstnavateli.
18. V případě žalobce byl aplikován § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti, podle něhož uchazeče o zaměstnání úřad práce rozhodnutím vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání, *jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce*. Dle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti uchazeč maří součinnost s úřadem práce, *jestliže „jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.“* Potřebnou součinnost je

přítom třeba chápat jako „*spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání, což znamená, že se uchazeč musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet*“ (cit. z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90), a svým jednáním v rámci svých možností přispívat k naplnění účelu právní úpravy.

19. Pro posouzení věci je relevantní též § 25 odst. 1 písm. r) a odst. 4 zákona o zaměstnanosti, podle něhož uchazečem o zaměstnání *nemůže být fyzická osoba soustavně se připravující na budoucí povolání*, pokud za poslední 2 roky před zařazením do evidence nezískala zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců (pozn. soudu – pod tuto výjimku žalobce nespadá). Dle § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti se přitom soustavnou přípravou na budoucí povolání rozumí i *doba prezenčního studia na vysoké škole*.
20. K žalobní argumentaci je nutno konstatovat, že dle zákona o zaměstnanosti není důvodem pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání samotné přijetí uchazeče k prezenčnímu vysokoškolskému studiu. Je-li uchazeč k takovému studiu přijat, mezi tímto přijetím a skutečným zahájením studia (tj. okamžikem, od něhož je uchazeč formálně studentem vysoké školy) existuje určité přechodné období, po které může být takový uchazeč při splnění ostatních podmínek nadále veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Na druhou stranu, již v takové situaci je uchazeči o zaměstnání známo, že v blízké budoucnosti nastane překážka jeho evidence jako uchazeče o zaměstnání; pokud je tedy skutečně rozhodnutý do prezenční formy studia na vysoké škole nastoupit. Na skutečnost, že uchazeč o zaměstnání byl přijat ke studiu, které je překážkou pro vedení v evidenci, se nevztahuje informační povinnost. Ta je vázána až na okamžik, kdy uchazeč ke studiu skutečně nastoupí (§ 25 odst. 4 zákona o zaměstnanosti). Jak s takovou situací naložit, to zákonodárce v zákoně o zaměstnanosti výslovně neupravil.
21. Pro posuzovanou věc je stěžejní posouzení otázky, zda žalobce svým sdělením potenciálnímu zaměstnavateli, že se v blízké době (srpen 2023) nechá zapsat do prezenčního studia na vysoké škole, a že do tohoto studia od září 2023 nastoupí, zmařil zprostředkování *vhodného zaměstnání*, tj. zda tímto sdělením naplnil podmínku *maření součinnosti* s úřadem práce *bez vážného důvodu*. Soud dospěl na základě následujících úvah k závěru, že jednání žalobce lze s ohledem na konkrétní skutkové okolnosti pod tento důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání podřadit.
22. Správní orgán při zprostředkování zaměstnání žalobci a jeho doporučení potenciálnímu zaměstnavateli správně vycházel ze skutečnosti, že u žalobce není dána překážka bránící zprostředkování vhodného zaměstnání, tj. zaměstnání na dobu neurčitou či na dobu určitou delší než 3 měsíce. Žalobce úřad práce o přijetí ke studiu z vlastní vůle neinformoval, úřad práce proto předpokládal, že žalobce má o zprostředkování vhodného zaměstnání (nikoli zaměstnání krátkodobého) i nadále skutečný zájem. Dne 6. 6. 2023 však vyšlo najevo, že takový zájem žalobce již nemá.
23. Žalobce v žalobě tvrdil, že přijetí ke studiu nebránilo jeho nástupu do zaměstnání. Výslovně uvedl, že byl připraven do zaměstnání nastoupit a že „*minimálně do doby nástupu k dennímu studiu (na konci září) ... mohl nastoupit do vhodného zaměstnání...*“. Žalobní tvrzení, která korespondují s jednáním žalobce, jak je zaznamenáno ve správním spisu, soud vyhodnotil tak, že žalobce skutečně byl připraven nastoupit do zaměstnání, avšak pouze na přechodnou dobu, do začátku studia. V takové situaci je však nutno přisvědčit žalovanému, že v takové

situaci měl žalobce vedení v evidenci ukončit, neboť ve skutečnosti neusiloval o zprostředkování *vhodného* zaměstnání.

24. Žalobce má pravdu v tom, jak již bylo výše uvedeno, že samotné přijetí ke studiu nebránilo tomu, aby nastoupil do vhodného zaměstnání. Ostatně proto mu takové vhodné zaměstnání bylo nabízeno. Na druhou stranu však skutečnost, že se žalobce rozhodl do studia nastoupit, mohla bránit dlouhodobé spolupráci s potenciálním zaměstnavatelem, resp. výkonu práce po zahájení studia. Ostatně pokud prezenční studium na vysoké škole dle zákona o zaměstnanosti brání tomu, aby byl takový student evidován jako uchazeč o zaměstnání, lze vyjít pro účely zákona o zaměstnanosti z předpokladu, že soustavná příprava na budoucí povolání brání zprostředkování vhodného zaměstnání ve smyslu § 20 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
25. Jakkoli žalobce výslovně netvrdil, že by samotné studium bránilo výkonu pracovní činnosti, tj. v podobě vhodného zaměstnání ve smyslu zákona o zaměstnanosti, z jednání žalobce u potenciálního zaměstnavatele a následné reakce tohoto zaměstnavatele nelze usuzovat na pravdivost tohoto tvrzení. Dle § 30 odst. 2 zákoníku práce smí zaměstnavatel vyžadovat pouze informace bezprostředně související s uzavřením pracovní smlouvy. Pokud by studium žalobce nekolidovalo s jeho zaměstnáním, o takovou informaci by se nejednalo. Žalobce se rozhodl tuto informaci potenciálnímu zaměstnavateli sdělit a potenciální zaměstnavatel ji vyhodnotil tak, že žalobce by u něj z důvodu prezenčního studia na vysoké škole nemohl zaměstnávání vykonávat. Pokud žalobce namítal, že nemohl tušit, že bude potenciální zaměstnavatel jeho studium vnímat jako překážku pro zaměstnání, této námitce přisvědčit nelze. Takový postup potenciálního zaměstnavatele žalobce mohl a měl předvídat, neboť mu bylo jako uchazeči o zaměstnání známo, o jaký typ zaměstnání se ucházel (jednalo se o zaměstnání na žalobcem požadované pozici administrativní pracovník s pracovní dobou od 6 hod do 14:30 hod).
26. Žalobce byl zjevně nejpozději dne 6. 6. 2023 rozhodnutý ke studiu nastoupit a o tomto svém rozhodnutí informoval potenciálního zaměstnavatele. Buď byl tedy srozuměn s tím, že se jedná o informaci podstatnou pro uzavření pracovní smlouvy, tj. že prezenční studium na vysoké škole by kolidovalo se zaměstnáním. Ovšem v takovém případě si musel být vědom toho, že z uvedeného důvodu mu úřad práce nemůže vhodné zaměstnání zprostředkovat (a měl svoji evidenci ukončit). Pokud tento přístup žalobce popírá, nabízí se hodnocení, že žalobce tuto informaci potenciálnímu zaměstnavateli sdělil s úmyslem vyhnout se vhodnému zaměstnání (a nadále požívat výhody uchazeče o zaměstnání). Pokud by totiž žalobce měl o toto zaměstnání skutečně zájem (a jeho primárním úmyslem při sdělování informace o nástupu ke studiu bylo čestné jednání, jak na ně poukazoval v replice), měl potenciálního zaměstnavatele zároveň přesvědčit o tom, že jeho studium bude slučitelné s výkonem zaměstnání (tj. zaměstnáním na dobu neurčitou či na dobu určitou delší než tři měsíce) ve smyslu zákona o zaměstnanosti. To však neučinil a ve správním řízení se k tomu podrobněji vyjádřit odmítl. Pokud tedy studium žalobce skutečně nebylo překážkou pro jeho zaměstnání (jak žalobce tvrdil), je nutno dát zapravdu žalovanému, že žalobce svým jednáním na výběrovém řízení zmařil zprostředkování zaměstnání. V potenciálním zaměstnavateli totiž vzbudil nesprávný dojem o nemožnosti navázání dlouhodobé spolupráce, a tím zmařil úsilí úřadu práce ke zprostředkování vhodného zaměstnání.
27. Na řešenou věc jsou i dle soudu aplikovatelné závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, týkají se situace, kdy uchazečka o zaměstnání v rámci výběrového řízení sdělila informace, jimiž nepřímou vyjádřila svůj nezájem o nástup do

vhodného zaměstnání. Z rozsudku plyne, že „[u]chazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jenž mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.“ To se v případě žalobce zjevně nestalo, neboť žalobce v zaměstnavateli svým tvrzením, že v brzké době nastoupí k prezenčnímu studiu na vysoké škole, vzbudil dojem nemožnosti dlouhodobé spolupráce.

28. Soud tedy souhlasí se závěrem žalovaného, že žalobce zmařil zprostředkování vhodného zaměstnání. Ať již tím, že zaměstnavateli sdělil skutečnost, která neměla žádný vliv na uzavření pracovní smlouvy, nicméně pro kterou se jej potenciální zaměstnavatel rozhodl nepřijmou. Nebo tím, že své osobní poměry neuspořádal tak, aby byl schopen uzavřít pracovní poměr na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než tři měsíce.

#### VI. Závěr a náhrada nákladů řízení

29. Soud dospěl k závěru, že žalobní námitky nejsou důvodné. Neshledal ani jiné vady, k nimž by musel případně přihlídnout z úřední povinnosti, a proto žalobu zamítl (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
30. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto ve smyslu § 60 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšnému žalovanému žádné náklady nad rámec jeho obvyklé úřední činnosti nevznikly, náhrada nákladů řízení mu tudíž přiznána nebyla (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 3. 2015, č. j. 7 Afs 11/2014–47).

#### Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení u Nejvyššího správního soudu. 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.

Brno dne 29. července 2024

Mgr. et Mgr. Lenka Bahýřová, Ph.D., v. r.  
samosoudkyně