

## USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Tomáše Kocourka a soudců Karla Šimky a Sylvy Šiškeové v právní věci žalobce: **M. Š.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčnickém právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 4. 2022, č. j. MPSV-2022/38270-421/1, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 4. 10. 2023, č. j. 75 Ad 8/2022-73,

### t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalobci **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

### Odůvodnění:

#### I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalobce požádal dne 1. 2. 2018 o zprostředkování zaměstnání a následně byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání (dále jen „evidence“). Dne 29. 11. 2021 převzal pozvánku na schůzku se zprostředkovaným zaměstnavatelem Black & Decker (Czech) s. r. o. (dále jen „zprostředkovaný zaměstnavatel“) na pozici montážní dělník výrobků a ostatních materiálů. Schůzka se uskutečnila dne 7. 12. 2021. Ze záznamu z jednání vyplývá, že žalobce při schůzce uvedl, že má příslib jiného zaměstnání. Nabídku práce od zprostředkovaného zaměstnavatele by akceptoval v případě, že by nebyl přijat do zaměstnání u společnosti 123Pizza s. r. o.

[2] Zprostředkovaný zaměstnavatel uvedl na doporučení, že žalobce nebyl přijat, protože „*nevyhovuje zaměstnavateli (příslib jiného zaměstnání – řidič)*“. Žalobce následně kontaktoval Úřad práce České republiky, krajskou pobočku v Ústí nad Labem (dále jen „úřad práce“), s tím, že zaměstnání u zprostředkovaného zaměstnavatele neodmítl, pouze

mu sdělil, že má rozjednanou práci jinde. Rovněž informoval úřad práce, že při schůzce se zprostředkovaným zaměstnavatelem vyšlo najevo, že není vhodným kandidátem na tuto pracovní pozici. Během pohovoru dostal za úkol zkompletovat díl pracovního nástroje. Zprostředkovanému zaměstnavateli se zdál výkon žalobce nevyhovující, a proto mu doporučil jiné pracovní místo. Po absolvování přijímacího pohovoru u zprostředkovaného zaměstnavatele se žalobce zúčastnil zkušební jízdy u společnosti 123Pizza s. r. o. Během zkušební jízdy vyšlo najevo, že žalobce není vhodným kandidátem na tuto pracovní pozici, protože žije v Ústí nad Labem krátkou dobu a dostatečně se neorientuje v tomto městě. Proto do tohoto zaměstnání nebyl přijat.

[3] Úřad práce rozhodnutím ze dne 3. 2. 2022, č. j. ULA-567/2022-S, vyřadil žalobce z evidence z důvodu maření součinnosti. Úřad práce shledal maření součinnosti v tom, že žalobce informoval zprostředkovaného zaměstnavatele o příslibu jiného zaměstnání.

[4] Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, které žalovaný zamítl rozhodnutím ze dne 29. 4. 2022, č. j. MPSV-2022/38270-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“).

[5] Žalobce následně podal proti napadenému rozhodnutí žalobu ke Krajskému soudu v Ústí nad Labem (dále jen „krajský soud“), který rozsudkem ze dne 4. 10. 2023, č. j. 75 Ad 8/2022-73, zrušil napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Žalobce v průběhu správního řízení soustavně uváděl, že by jednak nastoupil ke zprostředkovanému zaměstnavateli, pokud by nebyl přijat do zaměstnání u společnosti 123Pizza s. r. o., což zprostředkovanému zaměstnavateli sdělil, jednak že ke zprostředkovanému zaměstnavateli nebyl přijat i z toho důvodu, že není manuálně zručný. Krajský soud konstatoval, že pokud měly správní orgány pochybnosti o těchto tvrzeních, měly provést dokazování. Poznámku „*nevyhovuje zaměstnavateli*“ uvedenou na doporučení lze vykládat i jako vyjádření manuální nezpůsobilosti žalobce.

## II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobce

[6] Žalovaný (dále též „stěžovatel“) napadl rozsudek krajského soudu kasační stížností, jejíž důvody podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). Kasační stížnost je přijatelná, protože rozsudek krajského soudu je v rozporu s dosavadní rozhodovací praxí krajských soudů při posuzování příslibu zaměstnání jako vážného důvodu, kterým lze omluvit maření součinnosti s úřadem práce. Akceptace závěrů krajského soudu by měla rozsáhlý dopad na proces zprostředkovávání zaměstnání. Umožnila by uchazečům setrvat v evidenci, i když jim bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, pokud by měli rozjednáno jiné, nejisté zaměstnání. Krajský soud pochybil při výkladu procesního a hmotného práva

[7] Krajský soud nesprávně vyhodnotil otázku, zda žalobce zmařil zprostředkování zaměstnání během přijímacího pohovoru u zprostředkovaného zaměstnavatele. Stěžovatel nesouhlasí s tím, že nebyl dostatečně zjištěn skutkový stav věci. Krajský soud opomenul zásady dokazování plynoucí ze zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, zejména pak povinnost účastníka řízení doložit svá tvrzení a označit důkazy na jejich podporu. Úřad práce vyzval žalobce, aby doložil tvrzení stran rozjednaného zaměstnání u společnosti 123Pizza s. r. o.

pokračování

Této výzvě žalobce nevyhověl. Žalobce sám potvrdil, že se nejednalo o jistý příslib zaměstnání. Stěžovatel nesouhlasí s tvrzením krajského soudu, dle kterého žalobce nebyl přijat, neboť mimo jiné nevyhovoval zprostředkovanému zaměstnavateli. Toto tvrzení neodpovídá skutečnosti, když nic takového zprostředkovaný zaměstnavatel neuvedl na doporučení. Na ní je totiž uvedeno, že žalobce nebyl přijat, neboť „*nevyhovuje zaměstnavateli (příslib jiného zaměstnání – řidič)*“. Zprostředkovaný zaměstnavatel nepřijal žalobce pouze z toho důvodu, že měl přislíbeno jiné zaměstnání. Kdyby zprostředkovaný zaměstnavatel nechtěl přijmout žalobce z důvodu jeho nezručnosti, tuto skutečnost by na doporučení uvedl. Nadto ze záznamu ze dne 7. 12. 2021, který žalobce stvrdil svým podpisem, důvod spočívající v nezručnosti není uveden. Stěžovatel nesouhlasí s názorem krajského soudu, že není zřejmé, zda by žalobce byl přijat ke zprostředkovanému zaměstnavateli, i kdyby nezmínil rozjednané zaměstnání u firmy 123Pizza s. r. o. Správní orgány neměly o těchto skutečnostech žádné pochybnosti, a proto je dále neprokazovaly.

[8] Pokud zprostředkovaný zaměstnavatel nevyžadoval po žalobci informaci, zda má rozjednané jiné zaměstnání, neměl žalobce tuto informaci sdělovat. I přestože žalobce jiné zaměstnání zmínil, bylo by toto akceptováno jako vážný důvod, pokud by se ukázalo, že jím tvrzené jiné zaměstnání představovalo jistý příslib zaměstnání. Tak tomu ale v posuzované věci nebylo.

[9] Stěžovatel rovněž považuje rozhodnutí krajského soudu za nepřezkoumatelné. Krajský soud totiž na jednu stranu uvádí, že uchazeč o zaměstnání má projevit skutečnou snahu o získání zprostředkovaného zaměstnání a že by se měl zdržet uvádění důvodů, jež mohou vést k nepřijetí do tohoto zaměstnání, vyjma důvodů uvedených v § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Na druhou stranu však krajský soud konstatuje, že po žalobci nebylo možné požadovat, aby při pohovoru další projednávané zaměstnání zamlčel, zprostředkované zaměstnání přijal a následně do něj nenastoupil.

[10] Krajský soud neuvedl, z jakého konkrétního důvodu považuje argumentaci stěžovatele za mylnou. Nezabýval se jistotou zaměstnání ve formě žalobcem uváděného příslibu zaměstnání u společnosti 123Pizza s. r. o. Dále opomenul zhodnotit žalobcovu jednání u přijímacího pohovoru s ohledem na skutečnost, že ke dni převzetí doporučenky ke zprostředkovanému zaměstnavateli byl žalobce veden v evidenci 3 roky a 9 měsíců. Krajský soud se dále nijak nezabýval sdělením žalobce, že by ke zprostředkovanému zaměstnavateli nastoupil, kdyby mu nevyšlo zaměstnání, které měl rozjednané u společnosti 123Pizza s. r. o. Krajský soud se dopustil vady řízení tím, že rozhodl ve věci bez jednání, ačkoliv stěžovatel sdělil soudu, že s vyřízením věci bez jednání nesouhlasí.

[11] Stěžovatel proto navrhuje, aby Nejvyšší správní soud zrušil výrok I. rozsudku krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu projednání.

[12] Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti poukázal na to, že se v dané věci obrátil na veřejného ochránce práv, jenž mu přisvědčil. Krajský soud se případem zabýval rovněž velice

podrobně. Doplnil, že stěžovatel po vydání rozsudku krajského soudu zrušil prvostupňové rozhodnutí, přičemž úřad práce následně řízení zastavil pro bezpředmětnost.

### III. Posouzení kasační stížnosti

[13] Nejvyšší správní soud (dále též „NSS“) nejprve posoudil, zda jsou splněny podmínky řízení. Kasační stížnost je přípustná a projednatelná. Vzhledem k tomu, že v předcházejícím soudním řízení rozhodoval specializovaný samosoudce, musí soud dle § 104a odst. 1 s. ř. s. dále posoudit, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Pokud tomu tak není, odmítne ji pro nepřijatelnost.

[14] Stěžovatel uvedl, že kasační stížnost není nepřijatelná. Rozsudek krajského soudu je totiž v rozporu s rozhodovací praxí krajských soudů při posuzování příslibu jiného zaměstnání jako vážného důvodu, kterým lze omluvit maření součinnosti s úřadem práce. Rozsudek krajského soudu by měl významný dopad na činnost úřadu práce při zprostředkování zaměstnání. Uchazeči by mohli setrvat v evidenci, i když jim bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, pokud by měli rozjednáno jiné, i když nejisté zaměstnání. Krajský soud rovněž pochybil při výkladu hmotného a procesního práva.

[15] Kritéria přijatelnosti kasační stížnosti NSS vymezil v usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS, dle kterých je kasační stížnost přijatelná, pokud (i) se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či plně řešeny jeho judikaturou, (ii) se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně, (iii) je třeba učinit judikaturní odklon, a (iv) by bylo v napadeném rozhodnutí krajského soudu shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele (viz také rozsudek NSS ze dne 11. 6. 2021, č. j. 10 As 154/2021-23, nebo jeho usnesení ze dne 27. 8. 2021, č. j. 9 As 144/2021-31).

[16] NSS v rozsudku ze dne 31. 1. 2007, č. j. 2 Azs 21/2006-59, č. 1143/2007 Sb. NSS, uvedl, že kasační stížnost může být přijatelná, i pokud je podána správním orgánem, a to z důvodu nerespektování judikatury nebo zásadního pochybení krajského soudu. To může spočívat v hrubém pochybení při výkladu hmotného či procesního práva. V těchto případech je kasační stížnost přijatelná, i když nemá dopad na hmotněprávní postavení stěžovatele (správní orgán).

[17] Krajský soud se nedopustil pochybení při výkladu hmotného nebo procesního práva. V posuzované věci krajský soud zrušil napadené rozhodnutí, jelikož nebylo dostatečně prokázáno, že žalobce mařil součinnost s úřadem práce. Nebyl tedy dostatečně zjištěn skutkový stav věci.

[18] Řízení o vyřazení žadatele o zaměstnání z evidence je správním řízením, které se řídí správním řádem, včetně základních zásad v něm upravených. Mezi tyto zásady patří zásada materiální pravdy, podle které, pokud nevyplývá za zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti (§ 3 správního řádu, viz např. rozsudek NSS ze dne 23. 1. 2023, č. j. 5 Ads 346/2020-28). NSS uvedl v rozsudku ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58, že podle § 4 odst. 1 správního řádu je

pokračování

veřejná správa službou veřejnosti a ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob (viz též rozsudek NSS ze dne 27. 5. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43, č. 4212/2021 Sb. NSS). Správní orgány musí poskytnout účastníkům řízení prostor k uplatnění relevantních tvrzení a předložení podkladů (viz rozsudek NSS ze dne 27. 8. 2014, č. j. 3 Ads 91/2013-47, č. 3133/2014 Sb. NSS). V souladu se zásadou materiální pravdy je pak povinností správního orgánu z vlastní iniciativy a vlastními prostředky objasňovat sporné, pochybné nebo zpochybněné skutečnosti (viz rozsudek NSS ze dne 25. 11. 2003, č. j. 6 A 114/2000-36, nebo jeho usnesení ze dne 12. 7. 2024, č. j. 4 Ads 410/2023-31).

[19] Otázkou vyřazení uchazečů z evidence se NSS opakovaně zabýval. V rozsudku ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, uvedl, že *„hlavní náplní činnosti Úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání, a nikoliv vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence. Úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence o zaměstnání povinen založit své rozhodnutí na podkladě úplného zjištění skutkového stavu, který nevzbuzuje pochybnosti, neboť jen takto zjištěný skutkový stav může být základem pro rozhodnutí, u kterého je přijaté řešení v souladu s veřejným zájmem a odpovídá okolnostem případu“* (pozn. zvýrazněno NSS). Tento závěr potvrdil i v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, č. j. 5 Ads 42/2014-19, a konstatoval, že *„[t]eprve při komplexním poznání situace žalobce, která by bez pochybností značila, že došlo k maření činnosti úřadu práce bez vážných důvodů, jej mohl správní orgán vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání“* (viz též usnesení NSS ze dne 28. 3. 2024, č. j. 9 Ads 12/2024-29).

[20] Správní orgány musí vždy v rámci správního řízení o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence postavit najisto, k jakému jednání mezi uchazečem a zprostředkovaným zaměstnavatelem skutečně došlo. K tomuto závěru dospěl NSS například v rozsudku ze dne 2. 4. 2009, č. j. 3 Ads 153/2008-90. V něm shledal, že *„[k]rajský soud při posouzení věci vycházel z toho, že žalobce při výběrovém řízení uvedl, že by byl ochoten do zaměstnání nastoupit, ale v případě finančně výhodnější nabídky by z něj na hodinu odešel. Soud pak dospěl k závěru, že toto vyjádření nelze považovat za odmítnutí nastoupit do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu. Nejvyšší správní soud považuje za podstatné samotné zjištění, co přesně žalobce zaměstnavateli sdělil. Vyjádření žalobce, že ze zaměstnání odejde, pokud se mu naskytne možnost vyššího výdělků, totiž nepochybně může u potencionálního zaměstnavatele vyvolat nezájem o přijetí uchazeče, nelze je však považovat za jednoznačné odmítnutí nastoupit do zaměstnání. [...] I s ohledem na závažnost důsledků svého rozhodnutí byl správní orgán povinen náležitě objasnit, co žalobce zaměstnavateli v průběhu výběrového řízení skutečně sdělil. Za situace, kdy žalobce od počátku nesouhlasil s údaji uvedenými v doporučení, bylo na místě jím zpochybněné skutečnosti řádně prověřit a provést za tímto účelem výslech příslušných pracovníků zaměstnavatele. Nelze se zde spokojit s argumentací, že zaměstnavatel neměl důvod uvést do doporučenky nepravdivé údaje. Toto je nedůvodnou spekulací na místě, kde bylo možné provést dokazování. Teprve na základě spolehlivě zjištěného skutkového stavu by bylo možné uvážít, zda byly dány podmínky pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání.“*

[21] Podle judikatury NSS musí mít úřady práce vždy na zřeteli účel, pro který byly zřízeny a jímž je především zprostředkovávání zaměstnání. K tomuto účelu by měla vést

veškerá jejich činnost, přičemž vyřazení z evidence by mělo představovat pouze krajní opatření, nikoliv běžný nástroj. Vyřazení z evidence má dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti naplnění ústavního práva na práci (čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) tím, že je uchazeči o zaměstnání odeprána pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém a zdravotním pojištění (viz rozsudky NSS ze dne 11. 5. 2021, č. j. 1 Ads 52/2021-31, ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, nebo ze dne 4. 4. 2019, č. j. 3 Ads 349/2017-28).

[22] K vyřazení z evidence by proto měl úřad práce přistupovat obezřetně a používat je až jako krajní prostředek řešení pochybení uchazeče (viz rozsudek NSS ze dne 25. 4. 2024, č. j. 9 Ads 215/2022-23). Pokud úřad práce bez rozmyslu a bez uvážení všech relevantních okolností využívá institutu vyřazení uchazeče o zaměstnání, porušuje tím základní zásadu vyslovenou v § 2 odst. 3 správního řádu (viz též usnesení NSS ze dne 17. 5. 2023, č. j. 9 Ads 216/2022-35).

[23] Z nastíněné judikatury je zřejmé, že institut vyřazení uchazeče o zaměstnání je krajní prostředek, který musí správní orgány vždy aplikovat obezřetně, a to na řádně a úplně zjištěný skutkový stav (v rozsahu nezbytném pro rozhodnutí věci). NSS neshledal nutnost se od závěrů této judikatury odchýlit, plně je přejímá i pro posuzovanou věc a v podrobnostech na ně odkazuje.

[24] NSS konstatuje, že krajský soud vyšel ze shora nastíněných obecných judikатурních východisek ohledně možnosti vyřazení uchazeče z evidence. NSS se ztotožňuje s krajským soudem, že skutkový stav v posuzované věci nebyl dostatečně zjištěn. Krajský soud správně uvedl, že pokud měly správní orgány pochybnosti o tvrzeních žalobce a zároveň žalobce rozporoval interpretaci údajů uvedených na doporučení, měly provést dokazování a zajistit si další podklady pro svá rozhodnutí. Pochybnosti o důvodu (či důvodech) rozhodnutí zprostředkovaného zaměstnavatele žalobce nezaměstnat vyvstaly například ohledně tvrzení žalobce, že do zaměstnání nebyl přijat mimo jiné z důvodu manuální nezručnosti, která vyšla ve výběrovém řízení najevo. V rozporu se zásadou materiální pravdy však správní orgány nepřistoupily k dokazování tohoto tvrzení, a neobjasnily tak veškeré relevantní skutečnosti potřebné k posouzení věci (nevyvrátily tvrzení žalobce). Správní orgány se s tímto tvrzením vypořádaly pouze tak, že pokud by důvodem rozhodnutí zprostředkovaného zaměstnavatele byla žalobcova manuální nezručnost, uvedl by to v doporučení. Pomíjí však, že velmi stručný a zkratkovitý text napsaný zprostředkovaným zaměstnavatelem na doporučení není natolik jednoznačný, aby nemohly vzniknout pochybnosti o jeho skutečném obsahu. Krajský soud ostatně dovodil, že lze pod něj podřadit i manuální nezručnost. Za této situace nemohly správní orgány rezignovat na další dokazování směřující k objasnění všech důvodů, pro něž zprostředkovaný zaměstnavatel odmítl zaměstnat žalobce. Žalovaný namísto toho bez přiměřených důvodů považuje zkratkovitě formulovaný text za nezpochybnitelný důkaz o skutečném a jediném důvodu nepřijetí žalobce do zaměstnání. To neodpovídá judikatuře NSS ani konkrétním okolnostem dané věci. Tvrdí-li stěžovatel, že manuální nezručnost by nebyla důvodem odmítnutí žalobce ze strany zprostředkovaného zaměstnavatele, neboť jeho potřebné schopnosti by mohly být ověřeny po uzavření pracovního poměru ve zkušební době, jedná se o nepodloženou

pokračování

spekulaci. Tuto úvahu nelze považovat ani za logickou. Rozhodnutí správních orgánů se neopírají o úplně zjištěný skutkový stav, který nevzbuzuje pochybnosti.

[25] Jelikož nebyl dostatečně spolehlivě zjištěn skutkový stav, pokud jde o důvody rozhodnutí zprostředkovaného zaměstnavatele nezaměstnat žalobce, není namístě zabývat se právní kvalifikací jednání žalobce, jenž zprostředkovanému zaměstnavateli sdělil, že má rozjednané ještě jiné zaměstnání, které preferuje. Tyto úvahy by za stávající situace byly předčasné. Nejvyšší správní soud se proto nezabýval kasační námitkou směřující k posouzení otázky, zda žalobce uvedením zmíněné informace mařil součinnost s úřadem práce. Ani v tomto ohledu ostatně není zjištěn skutkový stav v úplnosti, neboť stěžovatel v kasační stížnosti opakovaně uvádí, že žalobce neměl důvod sdělovat zprostředkovanému zaměstnavateli informaci, že má rozjednané jiné zaměstnání. Z podkladů rozhodnutí totiž nevyplývá, za jakých okolností žalobce tuto informaci uvedl, tedy zda na ni nebyl zprostředkovaným zaměstnavatelem dotazován. Pokud v této souvislosti stěžovatel zmiňuje, že by žalobce nebyl povinen na takový dotaz zprostředkovaného zaměstnavatele odpovídat, měl by vyhodnotit, jak by žalobce přispěl ke zlepšení vyhlídek na zaměstnání u zprostředkovaného zaměstnavatele, pokud by na položený dotaz odmítl odpovědět s tím, že k tomu není povinen.

[26] Krajský soud rovněž nepochybil při výkladu procesního práva, když ve věci nenařídil jednání, ačkoliv mu stěžovatel písemně sdělil, že s rozhodnutím věci bez jednání nesouhlasí. Je tomu tak proto, že skutkový stav, z něhož stěžovatel vycházel, neměl dostatečnou oporu ve správním spisu a vyžadoval zásadní doplnění [viz § 76 odst. 1 písm. b) s. ř. s. nebo rozsudek NSS ze dne 27. 2. 2004, č. j. 6 A 136/2002-35, č. 768/2006 Sb. NSS].

[27] NSS uzavírá, že se krajský soud neodchýlil od ustálené judikatury, ani se nedopustil zásadního pochybení při výkladu hmotného nebo procesního práva.

#### IV. Závěr a náklady řízení

[28] Ze shora uvedených důvodů dospěl NSS k závěru, že kasační stížnost podmínky přijatelnosti nesplňuje, a proto ji podle § 104a odst. 1 s. ř. s. odmítl.

[29] Při rozhodování o náhradě nákladů řízení NSS vycházel z usnesení rozšířeného senátu ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020-33, č. 4170/2021 Sb. NSS, podle něhož je odmítnutí kasační stížnosti pro její nepřijatelnost, na rozdíl od jiných případů odmítnutí kasační stížnosti, druhem zjednodušeného meritorního přezkumu napadeného rozhodnutí krajského soudu. Výrok o náhradě nákladů řízení se tedy opírá o § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalobce měl ve věci úspěch, měl by tedy vůči neúspěšnému stěžovateli právo na náhradu nákladů, které v řízení o kasační stížnosti důvodně vynaložil. Ze spisu však nevyplývá, že by mu v tomto řízení jakékoli náklady vznikly, proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal. Stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, protože ve věci neměl úspěch.

**Poučení:** Proti tomuto usnesení **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 26. září 2024

Tomáš Kocourek  
předseda senátu