



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudcem Mgr. Václavem Trajerem ve věci

žalobce: **V. S.**, narozený X
státní příslušnost Ukrajina
bytem X
zastoupený advokátem Mgr. Pavolem Kehlem
sídlem Panská 895/6, 110 00 Praha 1

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky**
sídlem náměstí Nad Štolou 3, 17034 Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-50215-8/ZM-2023,

takto:

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

Odůvodnění:

- Žalobce se žalobou podanou prostřednictvím svého právního zástupce v zákonem stanovené lhůtě domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-50215-8/ZN-2023, ve formě sdělení, kterým žalovaný žalobci sdělil, že nebyly splněny podmínky stanovené zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) pro změnu zaměstnavatele.
- Žalobce se žalobou současně domáhal, aby mu byla přiznána náhrada nákladů soudního řízení.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

Žaloba

3. Žalobce primárně ve své žalobě zdůraznil, že žalobou napadené sdělení je dle jeho názoru správním rozhodnutím, kterým se zakládají, mění nebo ruší jeho práva a povinnosti. Předmětným sdělením se totiž prohlašuje, že žalobce nemá právo výkonu k zaměstnání pro nového zaměstnavatele, a má za důsledek, že žalobci zaniká dříve udělená a vydaná zaměstnanecká karta. V tomto směru odkázal žalobce na usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020-51, ve kterém bylo vysloveno, že sdělení o nesplnění podmínek vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je meritorním správním rozhodnutím ve smyslu § 9 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen „správní řád“).
4. Pokud je sdělení správního orgánu rozhodnutím ve smyslu § 9 správního řádu, musí dle žalobce tomuto rozhodnutí předcházet správní řízení. V důsledku toho stíhá správní orgán povinnost vyzvat účastníka k odstranění vad žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu. K tomu však v daném případě nedošlo. Dále žalobce namítal, že byl zkrácen na svém právu seznámit se s podklady před vydáním rozhodnutí dle § 36 odst. 3 správního řádu. Žalobce zdůraznil, že ze žalobou napadeného sdělení vyplývá, že žádost skutečně vady měla, neboť žalobce nedoložil pracovní smlouvu s uvedením údaje o mzdě. Zároveň je dle žalobce vadou v řízení nesoulad v uvedeném místě výkonu zaměstnání, když dle hlášenky volné pracovní pozice je místem výkonu „okr. Most“, zatímco dle předložené pracovní smlouvy se jedná o „EU“.
5. Dále žalobce namítal, že není pravdivé tvrzení žalovaného, že jeho předchozí pracovněprávní vztah skončil ke dni 30. 4. 2023. Žalobce sice předložil dokument označený jako „dohoda o ukončení zaměstnání“, ale ve skutečnosti se jednalo o výpověď, neboť žalobce tento dokument nepodepsal. Žalobce trval na tom, že předmětný dokument převzal od svého zaměstnavatele dne 30. 4. 2023. V souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“) činí výpovědní doba minimálně 2 měsíce, a tedy pracovní poměr žalobce skončil dne 30. 6. 2023. Zdůraznil, že právní úkon je nutné posuzovat dle jeho obsahu a nikoli pouze dle jeho názvu. Jestliže tedy žalobce dohodu o ukončení zaměstnání nepodepsal, nelze toto podání hodnotit jinak než jako jednostranný právní úkon zaměstnavatele – tedy jako výpověď z pracovního poměru. Pokud tedy žalobce učinil podání svého oznámení o změně zaměstnavatele dne 17. 7. 2023, učinil tak v době platnosti své zaměstnanecké karty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobce podotkl, že není nikterak určující, k jakému datu jej bývalý zaměstnavatel odhlásil u jiných správních institucí (VZP a PSSZ). Dle žalobce tedy byla jím předložená výpověď žalovaným nesprávně skutkově vyhodnocena.

Vyjádření žalovaného k podané žalobě

6. Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě konstatoval, že nijak nezpochybňuje skutečnost, že žalobou napadené sdělení je správním rozhodnutím ve smyslu § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, (dále jen „s. ř. s.“) z hlediska materiálního, ovšem z formálního hlediska se jedná o sdělení, při jehož vydání je vyloučeno využití části druhé správního řádu.
7. K námitce týkající se porušení § 45 odst. 2 správního řádu a § 36 odst. 3 správního řádu ze strany žalovaného žalovaný uvedl, že zvláštní zákon o pobytu cizinců v § 168 odst. 1 výslovně stanoví, že na řízení dle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců se ustanovení části druhé a třetí správního řádu nevztahují.
8. Dále žalovaný zdůraznil, že dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců platí, že na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 se hledí, jako by nebylo učiněno.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

Žalovaný uvedl, že podmínky pro změnu zaměstnavatele jsou formulovány velmi explicitně, a tak již v okamžiku doručení oznámení je zřejmé, zda tyto podmínky splněny jsou, či nejsou. Žalovaný tak nemůže vyzývat podatele k odstranění nedostatků podání. Trval na tom, že považuje-li se podání ve smyslu § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců za neučiněné, nemá žádných právních následků a nemůže tak žalovanému dodatečně vzniknout povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad podání dle § 154 správního řádu ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu. Poukázal k tomu na obdobný postup v případě institutu nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum. Ke svým závěrům odkázal žalovaný na rozsudky Městského soudu v Praze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30, a ze dne 27. 6. 2022, č. j. 18 A 93/2021-51.

9. Dále žalovaný zdůraznil, že žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele v době, kdy již k tomu nebyl oprávněn, neboť jeho zaměstnanecká karta již zanikla. K oznámení změny sám žalobce předložil dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 4. 2023, dle které se žalobce s tehdejším zaměstnavatelem dohodli na rozvázání pracovního poměru ke dni 30. 4. 2023. Předmětná dohoda předložená žalobcem je podepsána jak samotným žalobcem, tak i zaměstnavatelem. Žalovaný tak neměl důvod pochybovat, že k ukončení pracovního poměru došlo dne 30. 4. 2023 na základě žalobcem doložené dohody o rozvázání pracovního poměru. Dle žalovaného tedy oznámení o změně zaměstnavatele bylo učiněno žalobcem až po uplynutí 60 dnů od skončení posledního pracovního vztahu žalobce a jeho zaměstnanecká karta zanikla ke dni 29. 6. 2023.
10. Žalovaný zdůraznil, že při svém rozhodování vycházel ze skutečností, které jsou mu známy z jeho úřední činnosti a posuzoval náležitosti žalobcem předloženého oznámení o změně zaměstnavatele.

Jednání

11. Právní zástupce žalobce při jednání soudu konaném dne 30. 10. 2024 odkázal na obsah podané žaloby. Dále zdůraznil, že pokud žalobou napadené sdělení je považováno za rozhodnutí, je nutné, aby jeho vydání předcházelo řádné správní řízení. Právní zástupce uvedl, že pokud správní orgán dospěl k závěru, že s ohledem na obsah dohody o rozvázání pracovního poměru, kterou předložil žalobce ke své žádosti, nebyla dodržena lhůta pro podání žádosti o povolení změny zaměstnavatele ve lhůtě 60 dnů ode dne ukončení předchozího zaměstnaneckého poměru, měl v souladu s § 154 správního řádu ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu žalobce vyrozumět žalobce o nedostatku podání a vyzvat jej k odstranění vad podání. K tomu však žalovaný nepřistoupil. V tomto směru odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 5 Azs 46/2024.
12. Dále právní zástupce uvedl, že žalobce trvá na tom, že dohodu o rozvázání pracovního poměru nepodepsal. S ohledem na tuto nesrovnalost měl být správním orgánem poučen, že jeho podání nesplňuje zákonem stanovené požadavky a měla mu být dána možnost nesrovnalosti odstranit. Za dané situace nebylo dle právního zástupce žalobce přípustné, aby bez jakéhokoli vyrozumění žalobce bylo vydáno zamítavé rozhodnutí ve věci, které má za následek zánik zaměstnanecké karty žalobce.
13. Žalovaný se bez omluvy i přes řádné obeslání k jednání soudu nedostavil. S přihlédnutím k § 49 odst. 3 s. ř. s. bylo ve věci jednáno i bez jeho přítomnosti.

Posouzení věci soudem

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

14. Napadené rozhodnutí žalovaného soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu s. ř. s., který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 větě druhé a třetí a v § 75 odst. 2 větě první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během třicetidenní lhůty od doručení napadeného rozhodnutí ve smyslu § 172 odst. 1 věty první zákona o pobytu cizinců. Povinností žalobkyně je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.
15. Na tomto místě soud podotýká, že námitka, že měl žalovaný žalobce seznámit se skutečností, že s ohledem na předloženou dohodu o rozvázání pracovního poměru je žalobcova žádost o změnu zaměstnavatele podána po marném uplynutí 60 dnů ode dne ukončení předchozího zaměstnaneckého poměru, a tedy opožděně, a že měl dát žalovaný žalobci možnost na tuto skutečnost reagovat, byla ze strany žalobce vznesena až při jednání soudu dne 30. 10. 2024. Žalobou napadené sdělení bylo žalobci doručeno dne 2. 9. 2023. Lhůta pro podání žaloby skončila 2. 10. 2023. Tato námitka tedy byla uplatněna opožděně a soud se jí proto nemohl zabývat.
16. Při vypořádání projednatelných námitek bylo dle soudu primárně nutné postavit na jisto charakter žalobou napadeného sdělení. Mezi účastníky není sporu o skutečnosti, že z hlediska materiálního je nutné žalobou napadené sdělení považovat za rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s., neboť se jedná o úkon správního orgánu, jímž se zakládají, mění či ruší práva a povinnosti žalobce. Lze se proti němu tedy bránit žalobou proti rozhodnutí správního orgánu v rámci správního soudnictví. Spor mezi účastníky spočívá v otázce, zda se v případě žalobou napadeného sdělení jedná i o správní rozhodnutí ve formálním smyslu, na které se vztahuje obecná právní regulace upravující řízení před správními orgány.
17. V § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je mimo jiné stanoveno, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení dle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců. Důsledkem vyloučení aplikace části druhé a třetí na postup při vydání sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele je, že toto sdělení není možné považovat za správní rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22). Samotným charakterem sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023-25, publikovaném pod č. 4527/2023 Sb. NSS. V tomto rozsudku je uvedeno: *„Sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nenaplňuje charakter aktu dle části čtvrté správního řádu. Na věci nic nemění ani to, že k oznámení, které nesplňuje podmínky, se nepřiblíží. Jedná se sice o netypický důsledek negativního „rozhodnutí“, ale na jeho povahu nemá vliv. Aplikace části druhé a třetí spr. ř. na sdělení o nesplnění podmínek by tak byla na místě. Nicméně zákonodárce jejich užití na postup při vydání sdělení výslovně vyloučil, čímž ve shodě s usneseními rozšířeného senátu NSS z 18. 9. 2012, č. j. 2 As 86/2010-76, č. 2725/2013 Sb. NSS, a z 17. 9. 2019, č. j. 1 As 436/2017-43, č. 3931/2019 Sb. NSS, znemožnil chápání sdělení jakožto rozhodnutí správního orgánu ve smyslu § 67 spr. ř.“*
18. *Vydávání sdělení je postupem správního orgánu v oblasti vrchnostenské správy (§ 1 odst. 1 spr. ř.). Jde tak o uplatnění státní moci, které není bez právního základu možné (čl. 2 odst. 2 Listiny základních práv a svobod). Dle § 158 odst. 1 spr. ř. se ustanovení části čtvrté obdobně použijí i v případě, provádí-li správní orgán jiné úkony, které nejsou upraveny v části první, třetí, páté* Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

nebo šesté anebo v této části. Dle § 177 odst. 2 spr. ř. se v případech, kdy správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhá a třetí tohoto zákona, postupuje obdobně podle části čtvrté. Takovými úkony jsou mimo jiné právě „rozhodnutí“, na jejichž vydávání se nevztahují části druhá a třetí správního řádu (Kopecký M. a kol. Správní řád. Wolters Kluwer, 2022, k § 177). Část čtvrtá správního řádu tedy představuje zbytkovou úpravu veřejnoprávních činností správních orgánů, na které se nevztahují ostatní části správního řádu (Vedral 2012, s. 1219). Není-li jiné úpravy, má se v právním státě, kterým Česká republika je, aplikovat na vrchnostenské úkony správních orgánů alespoň stručná část čtvrtá správního řádu.

19. Kasační soud uzavírá, že sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců deklaruje, že konkrétní osoba má či nemá práva nebo povinnosti. Nicméně s ohledem na vyloučení části druhé a třetí správního řádu (§ 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), a s ohledem na judikaturu NSS, která sdělení nepovažuje za rozhodnutí dle správního řádu, je sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců úkonem, na který se aplikuje část čtvrtá správního řádu.“
20. S těmito závěry se plně ztotožňuje i zdejší soud. Žalobou napadené sdělení tedy není správním rozhodnutím ve formálním smyslu, ale jde o jiný správní úkon ve smyslu § 158 správního řádu, na který se aplikují ustanovení části čtvrté správního řádu (tedy § 154-158 správního řádu).
21. V § 154 správního řádu je mimo jiné uvedeno, že na správní úkony, na které se vztahuje část čtvrtá správního řádu se aplikuje část první správního řádu a postupuje se při jejich vydání obdobně dle ustanovení části druhé § 10 až § 16, § 19 až § 26, § 29 až § 31, § 33 až § 35, § 37, § 40, § 62, § 63 správního řádu a obdobně podle těchto ustanovení části třetí: § 134, § 137 a § 142 odst. 1 a 2 správního řádu.
22. Žalobce ve své žalobě namítal, že žalovaný neaplikoval při postupu vedoucím k vydání žalobou napadeného sdělení § 45 odst. 2 správního řádu a § 36 odst. 3 správního řádu. Tato ustanovení se však dle § 154 správního řádu na postup směřující k vydání jiného správního úkonu ve smyslu § 158 správního řádu neuplatní. Z toho důvodu soud dospěl k závěru, že žalovaný nijak nepochybil, pokud dle § 45 odst. 2 a § 36 odst. 3 správního řádu v daném případě nepostupoval. Tuto námitku tedy vyhodnotil jako zcela nedůvodnou.
23. Pro věcné posouzení pak bylo zásadní otázkou, zda žalobce podal žádost o změnu zaměstnavatele včas před zánikem platnosti jeho zaměstnanecké karty. V § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je uvedeno, že platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců.
24. Z obsahu správního spisu vyplývá, že žalobce ke svému oznámení o změně zaměstnavatele mimo jiné přiložil dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 4. 2023 uzavřenou mezi jeho předchozím zaměstnavatelem SALTINO STAV s. r. o. (dále jen „předchozí zaměstnavatel“) a žalobcem. V této dohodě o rozvázání pracovního poměru je uvedeno, že pracovní poměr žalobce u jeho předchozího zaměstnavatele skončí dnem 30. 4. 2023. Tato dohoda o rozvázání pracovního poměru je podepsána jak ze strany předchozího zaměstnavatele žalobce, tak i ze strany samotného žalobce. Podpis žalobce na této dohodě o rozvázání pracovního poměru se nijak neliší od podpisu žalobce na samotné žádosti o změnu zaměstnavatele. Uvedená dohoda o rozvázání pracovního poměru tedy nezakládá žádný důvod k pochybnostem o její autentičnosti.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

25. Žalobce svou žádost o změnu zaměstnavatele podal dne 17. 7. 2023. Vzhledem ke skutečnosti, že na základě dohody o rozvázání pracovního poměru skončil poslední pracovní vztah žalobce dne 30. 4. 2023, lhůta 60 dnů dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynula dne 29. 6. 2023. V důsledku marného uplynutí 60 dnů od zániku předchozího pracovního vztahu žalobce došlo přímo ze zákona v souladu s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců k zániku platnosti zaměstnanecké karty žalobce.
26. V § 42g odst. 7 je mimo jiné uvedeno, že změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty. Z tohoto ustanovení jednoznačně vyplývá, že žádost o změnu zaměstnavatele je oprávněn podat cizinec, který je držitelem zaměstnanecké karty. Žalobce však v době podání své žádosti dne 17. 7. 2023 nebyl držitelem zaměstnanecké karty, neboť platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla dne 29. 6. 2023 v důsledku ukončení pracovního poměru žalobce u jeho předchozího zaměstnavatele dne 30. 4. 2023.
27. Závěr žalovaného, že žalobce v důsledku zániku platnosti jeho zaměstnanecké karty před podáním žádosti o změnu zaměstnavatele nebyl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele, byl v souladu s žalobcem doloženým skutkovým stavem a platnou právní úpravou.
28. Pro úplnost soud poznamenává, že tvrzení žalobce obsažené v žalobě, že dohoda o rozvázání pracovního poměru nebyla z jeho strany podepsána, mohlo být způsobeno tím, že žalobce na skutečnost, že dohodu podepsal, zapomněl, anebo šlo ze strany žalobce o účelové tvrzení. Žalobce ani v žalobě ani při jednání soudu pravost podpisu na dohodě o rozvázání pracovního poměru relevantně nezpochybnil.
29. S ohledem na výše uvedené soud námitku žalobce, že žalovaný nesprávně posoudil ukončení jeho předchozího pracovního poměru vyhodnotil jako nedůvodnou.
30. K námitce žalobce, kterou se domáhal toho, že měl žalovaný vyzvat žalobce k odstranění nedostatků podání spočívajícího ve vymezení místa výkonu práce v předložené pracovní smlouvě s novým zaměstnavatelem v rozporu s místem výkonu práce uvedeným u žalobcem poukazované pracovní pozice evidované v centrální evidenci volných pracovních míst, soud uvádí, že za situace, kdy žalovaný zjistil, že v důsledku zániku platnosti zaměstnanecké karty žalobce uplynutím 60 dnů od ukončení předchozího pracovního poměru nebyl žalobce vůbec oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele, nebyl dán žádný prostor k odstraňování vad podání dle § 37 odst. 3 správního řádu ve spojení s § 154 správního řádu, i kdyby k takovému postupu byl žalovaný povinen v případě žádosti o změnu zaměstnavatele podané oprávněným navrhovatelem. V soudem posuzovaném případě byl postup žalovaného v souladu s principem hospodárnosti, kdy jakékoliv odstraňování vad podání nemohlo nic změnit na skutečnosti, že žalobce nebyl oprávněn podat dne 17. 7. 2023 žádost o změnu zaměstnavatele.
31. S ohledem na výše uvedené dospěl soud k závěru, že v rozsahu včasné žalobcem uplatněných žalobních námitek je žaloba nedůvodná, a proto ji dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
32. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch a žalovanému náklady řízení nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, ani jejich náhradu nepožadoval, proto soud vyslovil, že žádný z účastníků nemá na náhradu nákladů řízení právo.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

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, sídlem Moravské náměstí 611/6, 657 40 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 nejblíže 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.

Ústí nad Labem 30. října 2024

Mgr. Václav Trajer v.r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.