



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Radovana Havelce a soudců JUDr. Martiny Küchlerové a JUDr. Tomáše Rychlého v právní věci žalobce: **T. Q. B.**, zastoupený Mgr. Štěpánem Svátkem, advokátem se sídlem Praha 4, Na Pankráci 1618/30, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Praha 7, Nad Štolou 936/3, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 3. 4. 2024, č. j. 15 A 2/2023-32,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se z a m í t á .**
- II. Žalovaný **je p o v i n e n** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti částku ve výši 3 400 Kč k rukám zástupce žalobce Mgr. Štěpána Svátka, advokáta, a to do 30 dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Žalovaný svým sdělením ze dne 6. 1. 2023, č. j. OAM-82441-6/ZM-2022, podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), oznámil žalobci, že nebyly splněny podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání žalobce u zaměstnavatele Thi Binh Trinh, IČO: 04549767, sídlem V Hliníku 991/1, Zábřeh, na pracovním místě – druh práce (CZ-ISCO) „*Prodávací smíšeného zboží (52231), místo výkonu práce D. Č. 233, D. Č., číslo volného pracovního místa 26 389 500 774*“.

[2] Žalobce podal dne 28. 11. 2022 oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, z něhož vyplynulo, že žalobce bude zaměstnán u nového zaměstnavatele

coby prodavač smíšeného zboží, přičemž změna se měla uskutečnit ke dni 1. 12. 2022. Žalobce k oznámení přiložil pracovní smlouvu u původního zaměstnavatele na pracovním místě – druh práce „*Manikéři a pedikéři (51422)*“, místo výkonu práce O. m. 166, Ž.. Dnem nástupu do práce u původního zaměstnavatele byl 1. 9. 2020 a pracovní poměr byl sjednán na dobu dvou let. Žalobce rovněž k oznámení doložil dodatek k pracovní smlouvě u původního zaměstnavatele ze dne 8. 11. 2022, podle něhož byl mj. pracovní poměr nově sjednán do 30. 11. 2022. Žalovaný z úřední činnosti dotazem na úřad práce zjistil, že zaměstnání u původního zaměstnavatele bylo ukončeno k 1. 9. 2022, vyhodnotil proto, že oznámení o změně zaměstnavatele u něj bylo učiněno po uplynutí 89 dnů, tedy nesplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců a je na něj nutno hledět, jako by nebylo učiněno.

[3] Sdělení žalovaného napadl žalobce u Krajského soudu v Ústí nad Labem žalobou proti rozhodnutí správního orgánu. Krajský soud sdělení žalovaného výše nadepsaným rozsudkem zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[4] Krajský soud se nejprve zabýval otázkou, zda je ono sdělení rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 soudního řádu správního a je tak možné se proti němu bránit žalobou proti rozhodnutí správního orgánu. S odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, uvedl, že sdělení je z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s.

[5] Krajský soud se dále zabýval přezkoumatelností daného sdělení. Uvedl, že žalobce k oznámení o změně zaměstnavatele přiložil mj. pracovní smlouvu u původního zaměstnavatele včetně dodatku ze dne 8. 11. 2022 a pracovní smlouvu u nového zaměstnavatele. Krajský soud zdůraznil, že tento dodatek mohl být důkazem prokazujícím, že pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele mohl trvat i po 1. 9. 2022. Pokud by pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele trval i po tomto datu, oznámil by žalobce změnu zaměstnavatele ve lhůtě 60 dnů od skončení pracovního poměru u původního zaměstnavatele podle § 63 zákona o pobytu cizinců. V takovém případě by byl chybný závěr žalovaného, že žalobcův pracovní poměr u původního zaměstnavatele skončil již ke dni 1. 9. 2022, tedy 89 dnů před doručením oznámení o změně zaměstnavatele. Krajský soud dále uvedl, že ze správního spisu i odůvodnění napadeného sdělení vyplývá, že žalovaný vycházel výlučně ze sdělení úřadu práce, podle něhož pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele skončil ke dni 1. 9. 2022, aniž by se zabýval žalobcem předloženými důkazy. Žalovaný tedy bez odůvodnění upřednostnil sdělení od úřadu práce (tvrzení původního zaměstnavatele o ukončení pracovního poměru žalobce v oznámení ze dne 10. 11. 2022) před podklady (důkazy) předloženými žalobcem. V napadeném sdělení absentovala jakákoli zmínka o dodatku k pracovní smlouvě ze dne 8. 11. 2022 uzavřené s původním zaměstnavatelem.

[6] Ve výše uvedeném, krajský soud shledal nepřezkoumatelnost napadeného sdělení pro nedostatek důvodů. V této souvislosti rovněž připomněl, že nedostatek argumentace v napadeném sdělení žalovaný již nemůže napravit argumentací o nevěrohodnosti dodatku (podpisu na něm ze strany původního zaměstnavatele) ve vyjádření k žalobě.

[7] Dále se krajský soud zabýval námitkou, že žalobce byl zkrácen na svém právu podle § 36 odst. 3 správního řádu, neboť mu nebyla dána možnost vyjádřit se k podkladům

pokračování

rozhodnutí (sdělení), které žalovaný v této věci obstaral. Zejména tedy k onomu oznámení původního zaměstnavatele žalobce ze dne 10. 11. 2022 zaslanému úřadu práce o ukončení pracovního poměru žalobce k 1. 9. 2022.

[8] Krajský soud uvedl, že na postup při vydání nyní přezkoumávaného sdělení se podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců nevztahují ustanovení části druhé a třetí správního řádu. Žalovaný tak nebyl přímo vázán § 36 odst. 3 správního řádu. I v nynějším případě ale žalovaný byl vázán základními zásadami činnosti správních orgánů podle § 2 - § 8 správního řádu. V návaznosti na ně bylo povinností žalovaného umožnit žalobci uplatňovat jeho práva a oprávněné zájmy, popř. mu poskytnout přiměřené poučení o jeho právech a povinnostech a s dostatečným předstihem ho uvědomit o úkonu, který učiní.

[9] Krajský soud zdůraznil, že posuzované sdělení se opírá o podklady, které do správního spisu zařadil sám žalovaný, tj. zejména o sdělení ze dne 10. 11. 2022, kterým původní zaměstnavatel oznámil úřadu práce skončení pracovního poměru žalobce ke dni 1. 9. 2022. Žalovaný z uvedeného oznámení o ukončení zaměstnání dovodil, že žalobci v souladu s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců zanikla zaměstnanecká karta ke dni 31. 10. 2022, a to, aniž by žalobce se sdělením o ukončení zaměstnání seznámil. Žalobce se o těchto podkladech dozvěděl až z napadeného sdělení a neměl možnost na ně před vydáním pro něj nepříznivého sdělení žádným způsobem reagovat. Za této situace bylo posuzované sdělení pro žalobce překvapivým rozhodnutím, v jehož důsledku došlo nadto k zániku jeho zaměstnanecké karty. Žalovaný tedy nedostal zásadám činnosti správních orgánů a požadavkům plynoucím z práv žalobce na spravedlivý proces. Krajský soud proto uzavřel, že žalovaný podstatně porušil ustanovení o řízení před správním orgánem, které mohlo mít za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé, v čemž krajský soud spatřoval vadu řízení podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s.

[10] Proti rozsudku krajského soudu podal žalovaný (dále jen „stěžovatel“) kasační stížnost, kterou opírá o důvod vyplývající z § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

[11] Stěžovatel namítá, že krajský soud bez opory v zákoně dospěl k závěru, že jeho sdělení je nezákonné, resp. nepřezkoumatelné, protože se v jeho textu nevyrovnal se všemi doklady předloženými k oznámení změny zaměstnavatele žalobcem. Stěžovatel však neměl žádnou zákonnou povinnost se ve sdělení o nesplnění podmínek vyrovnat s každým dokladem předloženým žalobcem. Sdělení je sice materiálně vzato rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., po formální stránce ale dle přesvědčení stěžovatele rozhodnutím není. Ve smyslu § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců totiž platí, že se ustanovení částí druhé a třetí správního řádu nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 téhož zákona, tedy právě na oznámení změny zaměstnavatele. Na sdělení se nevztahují ani ustanovení správního řádu o rozhodnutí, nelze na něj proto klást požadavky podle § 68 odst. 3 správního řádu. Zákon o pobytu cizinců žádné obsahové náležitosti sdělení o nesplnění či splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele nestanoví. Žádný právní předpis tedy nestanoví, jak má ono sdělení vypadat a co má po obsahové stránce obsahovat. Krajský soud proto stěží mohl stěžovateli vytýkat, že se v textu sdělení nevypořádal s dokladem předloženým žalobcem.

[12] Stěžovatel se v kasační stížnosti dále zabývá obsahem dodatku k pracovní smlouvě s původním zaměstnavatelem a hodnotí jej. Uvádí, že jeho uzavření dne 8. 11. 2022 působí ryze účelově, zejména když o dva dny později původní zaměstnavatel (který je i stranou

dodatku) oznamuje úřadu práce ukončení zaměstnávání žalobce. Podpis na dodatku k pracovní smlouvě příliš neodpovídá podpisu původního zaměstnavatele, na rozdíl od podpisu na oznámení o ukončení zaměstnávání žalobce ze dne 10. 11. 2022. Podpis původního zaměstnavatele žalobce je stěžovateli znám z úřední činnosti, neboť je součástí informačního systému cizinců (§ 158 zákona o pobytu cizinců). Dodatek k pracovní smlouvě je výsledkem snahy žalobce napravit to, že neoznámil změnu zaměstnavatele ve lhůtě podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Ze zaslání oznámení o skončení zaměstnání, které stěžovatel získal v rámci své úřední činnosti, jednoznačně plyne, že pracovní poměr žalobce k původnímu zaměstnavateli byl ukončen ke dni 1. 9. 2022.

[13] V neposlední řadě stěžovatel namítá, že ani seznamování s podklady pro vydání rozhodnutí, které není formálně rozhodnutím, ale sdělením, nemá oporu v zákoně. Ustanovení § 36 odst. 3 správního řádu spadá do části, jejíž aplikace je v nynější věci vyloučena. Krajský soud zastává nesprávný právní názor stran použití základních zásad činnosti správních orgánů zakotvených v § 2 - § 8 správního řádu. Zákonodárce vyloučil část druhou a třetí správního řádu v nynější věci a není možné přes obecný odkaz na základní zásady činnosti správních orgánů vybírat, která ustanovení z těchto částí se mají přece jen aplikovat. Uvedený postup by nadto stěžovateli znemožňoval dodržet lhůty stanovené zákonem, což ve finále poškozuje všechny cizince.

[14] Žalobce ve vyjádření ke kasační stížnosti odkázal na odůvodnění rozsudku krajského soudu a navrhl kasační stížnost jako nedůvodnou zamítnout. Uvedl, že je nutné odmítnout tvrzení stěžovatele o tom, že sdělení o nesplnění podmínek změny zaměstnavatele nemusí mít žádnou právní formu, ani splňovat žádné formální náležitosti. Aplikuje se na něj část první správního řádu, tedy i základní zásady činnosti správních orgánů. Pokud si stěžovatel ve věci vyžádá jakékoli podklady pro své sdělení, je jeho povinností s nimi žalobce seznámit. V opačném případě by došlo k aprobevování situace, kdy cizinec bude zcela v moci správního orgánu, který by si mohl vyžadovat jakékoli podklady a cizinec by se k nim nemohl nikterak vyjadřovat. Stěžovatel neměl ve věci vyžadovat žádné zprávy a měl vycházet jen z podkladů od žalobce. Pokud už nějaké zprávy (podklady pro rozhodnutí) vyžadoval, bylo jeho povinností s nimi žalobce seznámit a umožnit mu se k nim vyjádřit.

[15] Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a z důvodů v ní uvedených (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.). Ve věci rozhodl bez nařízení jednání za podmínek vyplývajících z § 109 odst. 2 s. ř. s.

[16] Kasační stížnost není důvodná.

[17] Podle § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců *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.*

[18] Podle § 42g odst. 8 téhož zákona *oznámení podle odstavce 7 se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti*

pokračování

v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.

[19] Podle § 42g odst. 9 téhož zákona ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě zaměstnáván. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 se hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže v době podle § 63 odst. 1 držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.

[20] Podle § 168 odst. 1 téhož zákona ustanovení částí druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11, § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.

[21] Zákon o pobytu cizinců představuje prvotní právní předpis upravující pobyt cizinců na území České republiky. Vedle hmotněprávních ustanovení obsahuje také dílčí úpravu některých procesních institutů a postupů správních orgánů v řízeních ve věcech pobytu cizinců, která jsou vůči ustanovením správního řádu ve vztahu speciality. Správní orgán tedy v řízeních podle zákona o pobytu cizinců postupuje primárně podle procesních pravidel obsažených přímo v tomto zákoně. Neobsahuje-li zákon o pobytu cizinců ustanovení upravující určitou otázku týkající se postupu v řízení, postupuje správní orgán podle správního řádu (např. rozsudek NSS ze dne 21. 12. 2011, č. j. 5 Ans 5/2011-221, č. 2544/2012 Sb. NSS).

[22] Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že sdělení podle § 42g odst. 9 může v konečném důsledku významně zasáhnout do práv držitele zaměstnanecké karty, neboť je jím autoritativně postaveno na jisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Obsah sdělení tedy závazně předurčuje, jaké účinky ze zákona o pobytu cizinců nastanou, tj. zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců), nebo zda se na oznámení hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 téhož zákona). To je pak významné nejen pro účely samotného výkonu zaměstnání na nově oznámené pozici, nýbrž i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

[23] Podle posledně uvedeného ustanovení totiž zaměstnanecká karta zaniká uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) téhož zákona na pracovní pozici, na kterou mu byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10 téhož zákona. Výjimku z tohoto pravidla pak představuje mj. situace, kdy cizinec před uplynutím této doby učiní oznámení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců (viz § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců). Pokud by se však na toto oznámení hledělo, jako by nebylo učiněno ve smyslu § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, a stěžovatel by tuto skutečnost cizinci sdělil až ke konci doby podle § 63 odst. 1 téhož zákona, ve které mohl cizinec učinit nové oznámení, mohlo by dojít k zániku platnosti zaměstnanecké karty aniž by to cizinec byl schopen jakkoliv ovlivnit, byť mohl být v dobré víře o tom, že splňuje všechny předepsané podmínky. Sdělení stěžovatele tak i v tomto ohledu významně ovlivňuje následný osud platnosti zaměstnanecké karty cizince (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41).

[24] Optikou těchto výše popsáných zásadních dopadů přezkoumávaného sdělení do právní sféry žalobce věc posuzoval krajský soud. Ten správně poukázal na to, že řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty musí být vždy vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v ustanoveních § 2 až § 8 správního řádu. Tento závěr již opakovaně vyslovil Nejvyšší správní soud (z poslední doby srov. např. rozsudky ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, publ. pod č. 4529/2023 Sb. NSS. nebo ze dne 26. 7. 2024, č. j. 4 Azs 114/2023-34).

[25] Z uvedených základních zásad potom plynou určité minimální požadavky na postupy a na úkony vydávané v oblasti vrchnostenské veřejné správy. Správní orgány musí – s ohledem na základní zásady činnosti správních orgánů – postupovat, respektive rozhodovat na základě náležitě zjištěného skutkového stavu, jak plyne z dikce § 3 správního řádu. Stejně tak jsou správní orgány při svých postupech (rozhodování) vázány zákonem. Aplikováno na nyní posuzovanou věc je nezbytné, aby sdělení stěžovatele nevykazovalo znaky libovůle, svévole, ale aby žalobce věděl, proč a na základě čeho dospěl stěžovatel k závěru, ke kterému dospěl. To vše vede k vytvoření určité konzistence v rozhodování skutkově podobných věcí pro budoucí činnost správních orgánů, aby bylo dáno zadost zásadě legitimního očekávání srov. § 2 odst. 4 správního řádu).

[26] V nyní posuzované věci stěžovatel nevycházel pouze z podkladů, které mu v souladu s § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců předložil žalobce, ale vyžádal si i informaci od úřadu práce, ze které zjistil, že pracovní poměr žalobce měl skončit k 1. 9. 2022. Informace plynula z oznámení původního zaměstnavatele žalobce o ukončení jeho zaměstnávání, ačkoli žalobce stěžovateli předložil i dodatek k pracovní smlouvě s původním zaměstnavatelem ze dne 8. 11. 2022, ze kterého naopak plynulo, že pracovní poměr byl prodloužen. Nejvyšší správní soud se v tuto chvíli nebude vyjadřovat k otázce platného prodloužení původní pracovní smlouvy výše popsáním způsobem. Musí ovšem konstatovat, že za situace, kdy stěžovatel disponoval dvěma dokumenty, z nichž plynuly ohledně jedné otázky dva rozdílné závěry, bylo na místě se s touto skutečností ve svém sdělení argumentačně vypořádat. Ve smyslu § 3 správního řádu totiž o zjištěném skutkovém stavu nesmějí být důvodné pochybnosti.

pokračování

[27] Stěžovatel se následně existencí a věrohodností dodatku k pracovní smlouvě ze dne 8. 11. 2022 zabýval. Původně tak učinil ve vyjádření k žalobě před krajským soudem a nyní v kasační stížnosti v řízení před Nejvyšším správním soudem. Touto argumentací ale již nemůže dohánět nedostatky jím vydaného sdělení. Krajský soud proto důvodně uzavřel, že posuzované sdělení je s ohledem na výše uvedené nepřezkoumatelné.

[28] Pokud jde o druhou kasační námitku, zde se Nejvyšší správní soud zcela ztotožňuje s argumentací krajského soudu. Na posuzovanou věc nelze aplikovat § 36 odst. 3 správního řádu, neboť jeho aplikace je vyloučena s ohledem na § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Nicméně s ohledem na skutečnost, že napadené sdělení mělo zásadní důsledky pro pobytové oprávnění žalobce, měl mu stěžovatel umožnit seznámit se s doplněnými podklady v souladu se základními zásadami ochrany práv a dobré správy tak, aby bylo žalobci v maximální možné míře zaručeno právo na spravedlivý proces. Stěžovatel v projednávané věci nedostal povinnosti ochrany práv žalobce, základním zásadám činnosti správních orgánů a požadavkům plynoucím z práv žalobce na spravedlivý proces. V nynější věci není podstatná otázka, zda podklady doplněné do správního spisu sloužily jako důkazy, či nikoli, a zda stěžovatel prováděl dokazování. Stěžovatel byl povinen umožnit žalobci seznámit se se všemi zařazenými podklady do správního spisu, které žalobci nebyly známy a z nichž dovodil závěr o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Obsah sdělení stěžovatele byl v konečném důsledku pro žalobce překvapivý (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2022, č. j. 6 As 115/2022-33, či nález Ústavního soudu ze dne 1. 11. 2023, sp. zn. IV. ÚS 1971/23).

[29] Vzhledem k tomu, že kasační stížnost není důvodná, Nejvyšší správní soud jí za podmínek vyplývajících z § 110 odst. 1 *in fine*, s. ř. s. rozsudkem zamítl.

[30] O nákladech řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Ve věci je plně procesně úspěšný žalobce, má proto právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, které mu vznikly. Náhrada nákladů řízení žalobce spočívá v odměně a náhradě hotových výdajů zástupce žalobce za jeden úkon právní služby ve smyslu vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění účinném do 31. 12. 2024. Tento úkon představuje vyjádření k podané kasační stížnosti ze dne 31. 5. 2024. Za jeden úkon právní služby náleží dle § 7 bodu 5 ve spojení s § 9 odst. 4 částka ve výši 3 100 Kč. Současně zástupci žalobce náleží dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu náhrada hotových výdajů ve výši 300 Kč za jeden úkon právní služby. Zástupce žalobce není plátcem DPH. Celkem tak žalobci na náhradě nákladů o kasační stížnosti náleží částka ve výši 3 400 Kč, kterou je žalovaný (stěžovatel) povinen zaplatit k rukám zástupce žalobce do 30 dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku.

[31] Nejvyšší správní soud postupoval při vyčíslení odměny a hotových výdajů zástupce žalobce podle advokátního tarifu ve znění účinném do 31. 12. 2024. Od 1. 1. 2025 nabyla účinnosti vyhláška č. 258/2024 Sb., kterou se mění vyhláška Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů. Nicméně dle čl. II. vyhlášky č. 258/2024 Sb. platí, že za právní služby poskytnuté přede dnem nabytí účinnosti této

vyhlášky přísluší advokátovi odměna podle vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti této vyhlášky.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3 s. ř. s.).

V Brně dne 11. září 2025

Mgr. Radovan Havelec
předseda senátu