



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl soudkyně Mgr. Věrou Pazderovou, LL.M., M.A., ve věci

žalobkyně: **J. C., nar. X**
státní příslušnost Filipínská republika
zastoupena advokátem Mgr. Petrem Václavkem
sídlem Opletalova 25, Praha 1

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 15. 5. 2024, č. j. MV-50132-4/SO-2024,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalované se nepřiznává náhrada nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

1. Žalobkyně podala u žalované dne 31. 8. 2023 podání nazvané „Žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 30. 7. 2019“.
2. Ministerstvo vnitra (dále jen „ministerstvo“) vyhodnotilo tuto žádost nejprve jako oznámení změny zaměstnavatele ve smyslu § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), ve znění účinném od 31. 7. 2019 a protože nebyly splněny podmínky odstavců 7 a 8 zmíněného ustanovení, sdělilo dne 7. 12. 2023 žalobkyni, že podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele nesplňuje, a proto

Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

k oznámení nelze přihlížet.

3. Proti tomuto sdělení podala žalobkyně dne 16. 1. 2024 ke zdejšímu soudu žalobu, která byla vedena pod sp. zn. 40 A 1/2024, v níž tvrdila, že nešlo o omyl a že šlo skutečně o žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 31. 7. 2019, a nikoliv o oznámení změny zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců ve znění účinném od 31. 7. 2019.
4. V reakci na podanou žalobu ministerstvo rozhodnutím ze dne 5. 2. 2024 zrušilo sdělení o nesplnění podmínek ze dne 7. 12. 2023 (postupem podle § 156/2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád), neboť dospělo k závěru, že podle označení i obsahu se jedná o žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle znění zákona o pobytu cizinců účinného do 31. 7. 2019. V návaznosti na tento postup ministerstva vzala žalobkyně dne 13. 2. 2024 žalobu ve věci 40 A 1/2024 a soud řízení zastavil.
5. Usnesením ze dne 16. 2. 2023, č. j. OAM-79809-11/ZM-2023, pak ministerstvo řízení o žalobkynině žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele podle § 66 odst. 1 písm. b) správního řádu zastavilo, neboť dospělo k závěru, že je zjevně právní nepřipustná. S ohledem na označení i obsah žádosti totiž vyhodnotilo, že se jednalo o žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty podle § 42g zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), ve znění účinném do 30. 7. 2019, tedy podle již neúčinné právní úpravy.
6. Ministerstvo zdůraznilo, že nemůže postupovat podle neúčinné právní úpravy, ledaže by to stanovil zákon. Podle čl. II odst. 1 novely provedené zákonem č. 179/2019 platí, že řízení zahájené před dnem nabytí účinnosti a do dne účinnosti pravomocně neskončené se dokončí podle dosavadní právní úpravy. Podle úpravy účinné do 30. 7. 2019 tedy bylo možné postupovat pouze v řízeních zahájených do 30. 7. 2019, tzn. pouze v případech řízení o žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele podané do tohoto data. Žalobkyně však podala žádost dne 31. 8. 2023. Žádá tedy vydání něčeho, co vydat podle současné právní úpravy nelze, a proto je její žádost zjevně právně nepřipustná.
7. Proti rozhodnutí o zastavení řízení podala žalobkyně odvolání, v němž namítla zejm. nesprávné posouzení rozhodné právní úpravy s tím, že rozhodné je znění zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019 a podle tohoto znění mělo být o její žádosti věcně rozhodnuto. Dále namítla, že pokud mělo její podání vady, měla být na ne upozorněna. Závěrem pak ministerstvu vytkla nedostatečné posouzení přiměřenosti dopadů rozhodnutí.
8. Žalovaná odvolání žalobkyně zamítla v záhlaví označeným rozhodnutím. Ztotožnila se se závěrem ministerstva, že žalobkyně podala zjevně právně nepřipustnou žádost s ohledem na novelu zákona o pobytu cizinců účinnou od 31. 7. 2019, kterou byla stanovena pouze oznamovací povinnost. Řízení o žádosti o udělení souhlasu je samostatným řízením a není přitom ani právem, které by souviselo s řízením o prodloužení zaměstnanecké karty.
9. Námitka absence výzvy k odstranění vad byla podle žalované nedůvodná, neboť poučovací povinnost nezahrnuje povinnost poskytnout návod, jak mají účastníci postupovat, aby dosáhli žádaného výsledku. Žádost žalobkyně byla právně nepřipustná, a proto nebylo namíste vyzývat k odstranění vad.
10. K námitce nepřiměřenosti dopadu do soukromého a rodinného života žalovaná konstatovala, že napadené usnesení je usnesením procesním, žalobkynina žádost tedy nebyla posuzována meritorně. Dodala, že v řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

nelze přihlídnout k důsledkům uváděným žalobkyní. I kdyby však přiměřenost posuzována byla, nebylo by možné dospět k jinému závěru než, že nynější rozhodnutí nemá bezprostřední vliv na nutnost opustit ČR. Zastavení řízení proto nebylo přepjatým formalismem.

II. Obsah žaloby

11. Žalobkyně podala proti rozhodnutí žalované žalobu podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“).
12. Namítla, že napadené rozhodnutí je nezákonné, neboť žalovaná nesprávně posoudila, jaká právní úprava měla být použita v případě změny zaměstnavatele podané dne 31. 8. 2023. Žalovaná ani nevysvětlila, na základě jakých úvah k závěru o rozhodné právní úpravě dospěla, a proto je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné.
13. Ministerstvo postupovalo podle žalobkyně nestandardně, neboť nejprve „žádost o udělení souhlasu se změnou“ vyhodnotilo jako oznámení změny zaměstnavatele a sdělilo žalobkyni, že podmínky nesplňuje. Poté, co se žalobkyně bránila žalobou, svůj postoj přehodnotilo, a uzavřelo, že nejde o oznámení změny zaměstnavatele, ale o žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle již neúčinného znění zákona o pobytu cizinců. Ani ministerstvo si tedy nebylo jisto tím, jak postupovat.
14. Žalobkyně vyjádřila přesvědčení, že žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele není zcela novým řízením, a proto se domnívá, že postupovala správně, pokud ji podala podle právní úpravy účinné v době podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, tedy podle právní úpravy účinné do 31. 7. 2019. Na této námitce trvá i nyní v soudním řízení. Žalovaná ani ministerstvo neupřesnily, proč měla být aplikována úprava pozdější, a zatížily tak svá rozhodnutí nepřezkoumatelností pro nedostatek důvodů.
15. Dále žalobkyně namítla, že ministerstvo postupovalo nezákonně, pokud ji neupozornilo na vady žádosti a nevyzvalo k jejich odstranění. Je přesvědčena, že případné vady (nepoužití speciálního formuláře) byly odstranitelné, a proto jí měl být poskytnut prostor k nápravě a mělo se jí dostat poučení.
16. Závěrem žalobkyně vyjádřila nesouhlas s tvrzením, že nebylo třeba posuzovat přiměřenost dopadů rozhodnutí podle čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (dále jen „Úmluva“). Vzhledem k následkům rozhodnutí, měla byt přiměřenost dopadů posouzena. Žalobkyně nemá alternativní možnost řešení pobytové situace než prostřednictvím zaměstnanecké karty. Za současné situace přitom nemá možnost dosáhnout kladného vyřízení žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty. Vzhledem k délce a komplikovanosti řízení, které se v souvislosti s žádostí o prodloužení platnosti její zaměstnanecké karty vedou, totiž již nemá možnost nastoupit k zaměstnavateli, ve vztahu k němuž se pokoušela svou zaměstnaneckou kartu změnit původně. Žalobkyně by se tak ocitla bez řádně nahlášeného pracovního místa, což by znamenalo neprodloužení platnosti jejího pobytového oprávnění a s tím související nutnost bezodkladného vycestování. Nesouhlasí proto s tvrzením, že napadené rozhodnutí nemá bezprostřední vliv na povinnost vycestovat. Žalobkyně pobývá na území České republiky již od roku 2017 a za tuto dobu se jí podařilo vytvořit si zde výrazné vazby, a to jak ekonomické, tak sociální a společenské. Česká republika stala klíčovou pro její pracovní život. Žalobkyně si nejen přeje ve výdělečné činnosti na území pokračovat, ale nachází se zde také zaměstnavatel, který má o její práci vážný zájem.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

17. Žalobkyně je přesvědčena, že vyvinula veškeré možné úsilí k nápravě vzniklého stavu, aby její žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty mohla být kladně vyřízena. Správní orgány však svým přepjatě formalistickým přístupem k výkladu jednotlivých ustanovení zákona o pobytu cizinců nedávají žalobkyni žádný prostor pro vyřešení její pobytové situace a odmítají se zabývat individuálními okolnostmi daného případu, a to navíc za situace, kdy bylo v souvisejících věcech žalobkyně již několikrát vydáno nezákonné rozhodnutí.

III. Vyjádření žalované

18. Žalovaná ve vyjádření k žalobě především odkázala na obsah napadeného rozhodnutí a správního spisu.

IV. Jednání

19. Na jednání dne 19. 8. 2025 žalobkyně setrvala na svém procesním stanovisku a zopakovala argumenty uvedené v žalobě. Žalovaná se z jednání omluvila a souhlasila s tím, aby jednání proběhlo v její nepřítomnosti.
20. K listinám připojeným k žalobě zástupkyně žalobkyně na jednání uvedla, že se vztahovaly k návrhu na přiznání odkladného účinku, a nikoliv k věci samé, proto jimi soud důkaz neprováděl.

V. Posouzení žaloby soudem

21. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a splňuje všechny požadované formální náležitosti. Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v rozsahu a mezích žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu v době jeho vydání (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.).
22. Žaloba není důvodná.
23. Mezi účastníky řízení je sporné, jak a podle jaké právní úpravy mělo být posouzeno podání žalobkyně ze dne 31. 8. 2023 podání nazvané „*Žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 30. 7. 2019*“.
24. Po posouzení skutečností vyplývajících ze správního spisu a zejména z vyjádření samotné žalobkyně má soud za to, že správní orgány posoudily podání žalobkyně v souladu s její nepochybnou vůlí jako **žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle § 42g zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019**. Tento závěr lze bezpečně dovodit z kombinace následujících skutečností: (1) označení žádosti ze dne 31. 8. 2023 odkazující na znění zákona účinné do 30. 7. 2019, (2) obsahu této žádosti, v níž se žalobkyně znění zákona účinného do 30. 7. 2019 dovolává, (3) obsahu žaloby ve věci sp. zn. 40 A 1/2024, v níž žalobkyně nesouhlasila s tím, že bylo podání ze dne 31. 8. 2023 vyhodnoceno jako oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu § 42g zákona o pobytu cizinců ve znění účinném od 31. 7. 2019, (4) zpětvzetí žaloby ve věci sp. zn. 40 A 1/2024 poté, co ministerstvo postupem podle § 156 správního řádu zrušilo sdělení o nesplnění podmínek podle § 42g zákona o pobytu cizinců ve znění účinném od 31. 7. 2019 a (5) i textu nynější žaloby, v níž žalobkyně trvá na tom, že podání ze dne 31. 8. 2023 bylo žádostí o souhlas se změnou zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců ve znění do 30. 7. 2019.
25. Stěžejní otázkou tak je, zda mělo být o žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců ve znění do 30. 7. 2019 podané dne 31. 8. 2023 meritorně Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

rozhodnuto, nebo zda byla taková žádost zjevně právně nepřístupná. Žalobkyně v žalobě dovozuje povinnost správních orgánů meritorně rozhodnout z premisy, podle které má být pro právní režim žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele rozhodná právní úprava účinná v době podání žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty. Toto námitce soud nepřisvědčil.

26. V rozsudku ze dne 30. 4. 2024, č. j. 54 A 16/2022-54, zdejší soud uvedl, že pokud hodlal *držitel* zaměstnanecké karty změnit zaměstnavatele **v době od 31. 7. 2019**, byla taková změna možná jen za podmínek § 42g odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců ve znění účinném **od 31. 7. 2019**, a to i ve vztahu k zaměstnanecké kartě vydané před uvedeným datem.
27. Oznámení změny zaměstnavatele nahradilo žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele v důsledku novely zákona o pobytu cizinců provedené zákonem č. 176/2019 Sb., který neobsahuje žádné přechodné ustanovení, které by vylučovalo aplikaci institutu oznámení zaměstnavatele na zaměstnanecké karty vydané do 30. 7. 2019.
28. Dřívější **souhlas se změnou** zaměstnavatele byl přitom posuzován **v samostatném správním řízení a nebyl nijak závislý na řízení** o prodloužení zaměstnanecké karty, neboť o souhlas se změnou zaměstnavatele bylo možno žádat i v době platnosti zaměstnanecké karty, aniž by bylo nutné její platnost prodloužit, nepřesahovala-li délka nového zaměstnání její platnost.
29. Obdobně je tomu v případě institutu **oznámení** o změně zaměstnavatele. Byť se o něm **nevede správní řízení** podle části druhé a třetí správního řádu, jedná se **o samostatný aplikační postup** se zvláštními pravidly, jehož **výsledek v podobě sdělení** o (ne)splnění podmínek se změnou zaměstnavatele **je rozhodnutím ve smyslu § 65 s. ř. s.** (viz např. rozsudek NSS ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25).
30. Z těchto důvodů **lze použít čl. II bod 1 přechodných ustanovení** zákona č. 176/2019 Sb. („*Řízení podle zákona č. 326/1999 Sb. zahájené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona a do tohoto dne pravomocně neskončené se dokončí a práva a povinnosti s ním související se posuzují podle zákona č. 326/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona.*“) ve vztahu ke změně zaměstnavatele **pouze tam, kde bylo před účinností této novely zahájeno a nedokončeno řízení o žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele**. Taková situace v nyní posuzované věci nenastala.
31. Žalobkyně **podala žádost** o souhlas se změnou **dne 31. 8. 2023**, tedy až za účinnosti zmíněné novely. Meritorní přezkoumání takové žádosti nebylo s ohledem na výše uveden možné, a proto soud souhlasí se správními orgány, že taková žádost byla právně nepřijatelná. Související, ale samostatné řízení o prodloužení zaměstnanecké karty, na tento závěr nemohlo mít vliv, neboť právní režim tohoto souvisejícího řízení nijak neovlivňoval právní režim žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele. Je rovněž třeba zopakovat, že z tvrzení a postupu žalobkyně vyplývala jasná vůle, aby podání ze dne 31. 8. 2023 bylo posouzeno jako žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle znění zákona účinného do 30. 7. 2019 (k tomu viz výše).
32. Posouzení rozhodné právní úpravy správními orgány bylo tedy v souladu se zákonem. Přestože jistě mohly své úvahy vysvětlit podrobněji, je z jejich rozhodnutí patrné, že své úvahy založily na skutečnosti, že neúčinnou právní úpravu nelze aplikovat, pokud tak výslovně nestanoví přechodné ustanovení. Žalovaná také správně upozornila na to, že řízení o souhlas se změnou zaměstnavatele je samostatným řízením a není na řízení o prodloužení zaměstnanecké karty závislé. Rozhodnutí správních orgánů proto z hlediska přezkoumatelnosti plně ob stojí.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

33. K námitce absence poučení soud předně podotýká, že není zcela zřejmé, čeho se žalobkyně touto námitkou vlastně domáhá. Když ministerstvo nejprve posoudilo její podání ze dne 31. 8. 2023 jako oznámení o změně zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců účinné od 31. 7. 2019, brojila proti tomu žalobou. Tu pak vzala zpět poté, kdy jí ministerstvo vyhovělo a sdělení o nesplnění podmínek oznámení o změně zaměstnavatele zrušilo, neboť v souladu s vůlí žalobkyně posoudilo sporné podání jako žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle předchozí právní úpravy.
34. Pokud by se jednalo o oznámení o změně zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců účinné od 31. 7. 2019 (což ovšem žalobkyně opakovaně vyloučila), bylo by ministerstvo povinno vyzvat k odstranění vad, pokud by oznámení obsahovalo odstranitelné vady. Naopak ministerstvo by nebylo povinno o odstranění vad vyzvat, pokud by byly vady neodstranitelné, např. by platnost zaměstnanecké karty, k níž se oznámení vztahuje, již zanikla, a to včetně zániku ze zákona podle § 63 zákona o pobytu cizinců. To, zda by případné oznámení obsahovalo odstranitelné nebo neodstranitelné vady, by pak mohlo být zkoumáno v rámci řízení o žalobě proti sdělení o nesplnění podmínek oznámení změny zaměstnavatele. Takovou žalobu, původně vedenou pod sp. zn. 40 A 1/2024, ale vzala žalobkyně zpět.
35. Pouze nad rámec nezbytného odůvodnění tak soud doplňuje, že již ze skutečností uvedených v rozsudku ze dne 24. 6. 2024, č. j. 54 A 22/2022-94, vydaném v související věci žalobkyně, vyplývá, že platnost zaměstnanecké karty žalobkyně pravděpodobně již zanikla podle § 63 zákona o pobytu cizinců, neboť žalobkyně nezískala souhlas se změnou zaměstnavatele ani ke své předchozí žádosti, její žalobě ve věci sp. zn. 54 A 22/2022 nebyl přiznán odkladný účinek a žalobkyně proti zmíněnému rozsudku nepodala kasační stížnost. Tuto otázku však nebylo třeba v nyní posuzované věci řešit, neboť jak soud vysvětlil výše, byla zde daná jasná vůle žalobkyně, aby podání ze dne ze dne 31. 8. 2023 bylo posouzeno jako žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele podle právní úpravy účinné do 30. 7. 2019. Taková žádost byla zjevně právně nepřipustná, a proto zde nebyl prostor pro odstraňování vad nebo poučení.
36. Důvodnou soud neshledal ani námitku, podle které se měly správní orgány zabývat dopadem rozhodnutí do soukromého a rodinného života žalobkyně. Naopak soud souhlasí se žalovanou, že s ohledem na zastavení řízení, nebylo namístě posuzovat žádost žalobkyně věcně, a tedy ani řešit případnou námitku nepřiměřeného zásahu do soukromého a rodinného života.
37. Soud si je vědom usnesení NSS ze dne 10. 10. 2024, č. j. 8 Azs 99/2023-52, kterým byla rozšířenému senátu položena otázka: „*Má správní orgán posuzovat přiměřenost dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života cizince podle § 174a odst. 1 zákona o pobytu cizinců i v případě, kdy je řízení o žádosti o vydání (prodloužení doby platnosti) povolení k dlouhodobému pobytu zastaveno?*“ Tato otázka se však vztahuje k zastavení řízení o pobytovém titulu, tím rozhodnutí o žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele není. Přestože s pobytovým titulem (zaměstnaneckou kartou) do určité míry souvisí, nejedná se o vlastní pobytový titul, a proto zamítnutí žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele nemá bezprostřední dopad na povinnost vycestovat, jak správně uvedly správní orgány. Soud má proto za to, že bez ohledu na případnou odpověď rozšířeného senátu ve zmíněné věci, se pro účely nynějšího řízení nadále uplatní dosavadní ustálená judikatura, podle které v případě zastavení řízení není třeba posuzovat dopad rozhodnutí do rodinného a soukromého života.

VI. Závěr a rozhodnutí o náhradě nákladů řízení

38. Soud neshledal žalobu důvodnou a nezjistil ani žádnou vadu, k níž by byl povinen přihlédnout z úřední povinnosti, proto žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
39. O nákladech řízení účastníků soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení, neboť nebyla procesně úspěšná. Procesně úspěšné žalované žádné náklady nad rámec úřední činnosti nevznikly, a proto jí soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

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, 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). 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.

Praha 19. srpna 2025

Mgr. Věra Pazderová, LL.M., M.A. v. r.
soudkyně