

USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Tomáše Kocourka a soudkyň Evy Šonkové a Sylvie Šiškeové v právní věci žalobce: **T. P.**, zast. Mgr. Pavolem Kehllem, advokátem, se sídlem Panská 895/6, Praha 1, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Nad Štolou 936/3, Praha 7, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 2. 2024, č. j. MV-27129/OAM-2024, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 29. 4. 2025, č. j. 57 A 3/2024-27,

t a k t o :

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

O d ů v o d n ě n í :

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta, která ho opravňovala k pobytu na území České republiky za účelem výkonu zaměstnání u společnosti LENINAKAN, s.r.o. (dále jen „Leninakan“). Zaměstnanecká karta mu byla naposledy prodloužena do 30. 3. 2021. Dne 15. 3. 2021 podal žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty.

[2] V průběhu vedení řízení o této žádosti učinil žalobce dne 31. 12. 2023 oznámení o změně zaměstnavatele (dále jen „oznámení“) podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 173/2023 Sb. (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Novým zaměstnavatelem měla být společnost INTERGEMS, s.r.o. (dále jen „Intergems“). K oznámení žalobce přiložil výpověď z pracovního poměru u společnosti Leninakan, která byla této společnosti doručena dne 20. 11. 2023, takže pracovní poměr měl zaniknout dnem 31. 1. 2024.

[3] Žalovaný následně vydal sdělení ze dne 14. 2. 2024, č. j. MV 27129/OAM 2024 (dále jen „sdělení“), kterým žalobce vyrozuměl podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, že nejsou splněny podmínky dle odst. 7 a 8 téhož ustanovení pro změnu zaměstnavatele.

Konstatoval, že dle předložené výpovědi sice měl pracovní poměr žalobce skončit dne 31. 1. 2024, z jeho úřední činnosti mu však je známo, že v době učinění oznámení již u společnosti Leninakan zaměstnán nebyl. V čestném prohlášení ze dne 12. 4. 2022 totiž žalobce uvedl, že podal u společnosti Leninakan dne 15. 3. 2022 výpověď. Při výslechu konaném dne 19. 7. 2022 (v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty) správnost obsahu čestného prohlášení potvrdil. Výpověď z listopadu 2023 tedy žalovaný neakceptoval jako řádný doklad o ukončení pracovního poměru žalobce u společnosti Leninakan.

[4] V žalobě žalobce namítl, že žalovaný porušil jeho procesní práva tím, že ho v rozporu s § 36 odst. 3 a § 45 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, neseznámil s podklady rozhodnutí a nevyzval k odstranění vad oznámení. Dále nesouhlasil s tím, že jeho pracovní poměr u společnosti Leninakan zanikl již dříve než v důsledku výpovědi z listopadu 2023.

[5] V řízení před krajským soudem podpořil žalovaný svůj závěr o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele dalšími podklady a argumenty. Předložil vyjádření žalobce ze dne 2. 5. 2022, v němž potvrdil, že u společnosti Leninakan podal výpověď, a dále podklady, z nichž vyplývá, že žalobce byl zaměstnancem společnosti Leninakan od 1. 3. 2019 do 29. 2. 2020, přičemž od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021 byl zaměstnancem společnosti ARONIE, s.r.o. (dále jen „Aronie“), přestože nezískal souhlasné stanovisko se změnou zaměstnavatele (pracovní smlouvy, vyjádření orgánů sociálního zabezpečení, sdělení společnosti Aronie).

[6] Krajský soud žalobu zamítl. K prvnímu okruhu námitek uvedl, že žalovaný by byl povinen vyzvat žalobce k odstranění vad oznámení toliko v případě, pokud by byl jeho nedostatek odstranitelný. To závisí na správnosti závěru žalovaného, že pracovní poměr žalobce se společností Leninakan skončil více než 60 dnů před podáním oznámení (§ 42g odst. 7 věta poslední a § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Podle krajského soudu z provedených důkazů spolehlivě vyplývá, že k zániku pracovního poměru žalobce u společnosti Leninakan došlo již počátkem roku 2022. Žalobcova předchozí tvrzení uvedená v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty jsou vzájemně bezrozporná a v jejich kontextu je žalobní argumentace nevěrohodná. Dle názoru krajského soudu závěry žalovaného obstojí, ačkoliv nemá tuto výpověď z pracovního poměru k dispozici a v napadeném sdělení neuvedl, z jaké konkrétní úřední činnosti převzal svá zjištění. Žalobce totiž neznalost zdroje poznatků žalovaného nenamítl, přičemž s ohledem na formulaci žalobních námitek zjevně věděl, odkud žalovaný své závěry čerpá. K oznámení přiložená výpověď z pracovního poměru byla zastřeným právním jednáním. Za těchto okolností žalovaný nemusel žalobce vyzývat k odstranění vad podání dle § 37 odst. 3 správního řádu, neboť nedostatek oznámení byl neodstranitelný. Nemusel ho ani seznamovat s podklady sdělení ve smyslu § 36 odst. 3 téhož zákona. Vycházel totiž z podkladů, které předložil sám žalobce, případně ze skutečností známých mu z úřední činnosti, s nimiž byl obeznámen i žalobce. Žalobce ani nekonkretizoval, s jakými podklady ho žalovaný opomenul seznámit.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[7] Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost, jejíž důvody podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád

pokračování

správní (dále jen „s. ř. s.“). Navrhl rozsudek krajského soudu zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení.

[8] Namítl, že k zániku jeho pracovního poměru u společnosti Leninakan nedošlo dříve než v důsledku výpovědi ze dne 8. 11. 2023. Před tímto dnem neučinil žalobce žádný formální úkon směřující k ukončení pracovního poměru a k výpovědi nedošlo ani ze strany společnosti Leninakan. Stěžovatel nerozporuje, že u uvedené společnosti po roce 2021 fakticky nepracoval. Je však toho názoru, že k zániku pracovního poměru mohlo dojít jedině v souladu s § 51 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. K věci se dle stěžovatele vyjádřila v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců (dále jen „Komise“), což žalovaný ve svém sdělení opomněl zohlednit. Komise v odvolacím řízení konstatovala, že se stěžovatel nedopustil výkonu nelegální práce u společnosti Aronie. Společnost Leninakan byla personálně provázána se společností Aronie. Pro tu žalobce žádnou práci nevykonával, byl u ní veden jako zaměstnanec pouze formálně. Veškerou práci vykonával pro společnost Leninakan. K formálnímu „převodu“ stěžovatele od společnosti Leninakan ke společnosti Aronie pro účely pojistného na sociální zabezpečení došlo na základě nezodpovědného jednání jeho zaměstnavatele, který tím sledoval úsporu nákladů či jiné výhody. Ustanovení § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců vyžaduje po cizinci předložení dokladu o ukončení pracovního poměru, který žalobce předložil. Čestné prohlášení ze dne 12. 4. 2022 podepsal proto, že byl svým bývalým zaměstnavatelem uveden v omyl.

[9] Ze sdělení nelze určit, ke kterému datu mělo dojít k zániku pracovního poměru, což je důležité z hlediska plynutí doby dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Rozhodnutí (sdělení) je tedy nepřezkoumatelné. Pokud by k zániku zaměstnanecké karty stěžovatele došlo již v roce 2022, měl žalovaný s ohledem na § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu zastavit řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, což neučinil. Žalovaný tak posuzuje totožnou otázku ve dvou různých řízeních odlišně. Konkrétní datum zániku pracovního poměru stěžovatele nedokázal určit ani krajský soud.

[10] Stěžovatel připustil, že v žalobě sice nenamítl, že mu nebylo známo, z čeho žalovaný dovodil závěr o skončení pracovního poměru stěžovatele v roce 2022. Žalovaný však zdroj svých poznatků v napadeném rozhodnutí neuvedl, čímž zatížil svoje rozhodnutí vadou nepřezkoumatelnosti, což stěžovatel v žalobě obecně nadnesl.

[11] Žalovaný navrhl kasační stížnost zamítnout. Vysvětlil, proč je toho názoru, že stěžovatele nemusel vyzývat k odstranění vad oznámení podle § 45 odst. 2 správního řádu. Dále shrnul všechny podklady, z nichž dovodil svůj závěr, že k zániku pracovního poměru stěžovatele u společnosti Leninakan došlo již v roce 2022. Z podkladů nadto vyplývá, že stěžovatel nebyl u společnosti Leninakan fakticky zaměstnán již od 1. 3. 2020, od tohoto data vykonával nelegální práci pro společnost Aronie. Žalovaný v této souvislosti zmínil, že v odvolacím rozhodnutí vydaném v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty Komise chybně uvedla, že se stěžovatel nelegální práce nedopustil. Stěžovatel přitom uzavřel pracovní smlouvu se společností Intergems již od 1. 4. 2022. Z dokladu o ubytování stěžovatele vyplývá, že změna jeho zaměstnání je patrná i ze změny ubytování (v dubnu 2022 změnil stěžovatel své bydliště z Pardubic do okolí Prahy). Žalovaný i nadále zastává názor, že výpověď z listopadu 2023 byla zdánlivým (simulovaným) právním jednáním, neboť v ní

nebyla ze strany stěžovatele projevována vážná vůle ve smyslu § 552 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník. Z provedených důkazů je zřejmé, že v době, kdy byla výpověď stěžovatelem podepsána, již pro společnost Leninakan nepracoval, a tudíž nemohla vyvolat právní následky, které s ní zákon spojuje. Dle § 554 občanského zákoníku se ke zdánlivému právnímu jednání nepřihlíží a nedá se ani považovat za doklad požadovaný v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců.

III. Posouzení kasační stížnosti

[12] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatel je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupen advokátem.

[13] Dále se Nejvyšší správní soud zabýval přijatelností kasační stížnosti. Podle § 104a odst. 1 s. ř. s. Nejvyšší správní soud odmítne kasační stížnost ve věcech, které jsou v řízení před krajským soudem rozhodovány specializovaným samosoudcem, pro nepřijatelnost, pokud stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele.

[14] Vymezením institutu nepřijatelnosti a výkladem konceptu přesahu vlastních zájmů stěžovatele se Nejvyšší správní soud podrobně zabýval v usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS. O přijatelnou kasační stížnost se podle tohoto usnesení může jednat v následujících typových případech: 1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či nebyly plně řešeny judikaturou Nejvyššího správního soudu; 2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně; 3) kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit judikaturu odklon, tj. Nejvyšší správní soud ve výjimečných a odůvodněných případech sezná, že je namístě změnit výklad určité právní otázky řešené dosud správními soudy jednotně; 4) v napadeném rozhodnutí krajského soudu bylo shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele. O zásadní právní pochybení se v konkrétním případě může jednat především tehdy, pokud: a) krajský soud ve svém rozhodnutí nerespektoval ustálenou a jasnou judikaturu a nelze navíc vyloučit, že k tomu bude docházet i v budoucnu; b) krajský soud v jednotlivém případě hrubě pochybil při výkladu hmotného či procesního práva. Nejvyšší správní soud naznal, že žádná z předestřených situací v projednávané věci nenastala.

[15] Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 18. 9. 2025, č. j. 4 Azs 80/2025-50, vysvětlil, že požadavek plynoucí z § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců doložit trvání pracovního poměru, popř. datum jeho skončení, není samoučelný. Správní orgán totiž musí prověřit, zda pracovní poměr nezanikl více než 60 dnů před podáním oznámení podle odst. 7 tohoto ustanovení, jinak by k němu nemohl přihlídnout.

[16] Stěžovatel k oznámení přiložil listinu, kterou vypověděl pracovní poměr u společnosti Leninakan, a doklad o jejím doručení této společnosti. Nejvyšší správní soud ustáleně judikuje, že nelze přistupovat k požadavku na doložení předepsaných skutečností (náležitostí) pouze formálně, nýbrž je třeba vycházet ze skutečného stavu (viz rozsudek NSS ze dne 7. 9. 2016, č. j. 4 Azs 141/2016-36). V rozsudku ze dne 13. 8. 2015,

pokračování

č. j. 10 Azs 70/2015-47, Nejvyšší správní soud zdůraznil, že prostřednictvím dissimulovaných právních jednání nelze obcházet povinnosti upravené např. v zákoně o zaměstnanosti a zákoníku práce za účelem vyhnutí se důsledkům vyplývajícím ze zákona o pobytu cizinců.

[17] Krajský soud se v souladu s výše uvedenými východisky ve svém rozsudku zabýval tím, zda výpověď přiložená k oznámení skutečně směřovala k rozvázání v té době trvajících pracovního poměru, a tedy věrohodně osvědčuje, že oznámení o změně zaměstnavatele bylo učiněno ve stanovené lhůtě (tedy neuplatní se fikce, že oznámení nebylo podáno). Srozumitelně vysvětlil, proč má výpověď z pracovního poměru, kterou stěžovatel k oznámení přiložil, za právní jednání, jehož smyslem bylo zastříti skutečný stav a formálně doložit splnění jedné z podmínek pro změnu zaměstnavatele. Ve shodě s žalovaným vyšel předně z čestného prohlášení ze dne 12. 4. 2022 a z tvrzení, která stěžovatel uvedl v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Dospěl k závěru, že v kontextu těchto podkladů, na které žalovaný odkázal ve svém sdělení a jež podporují další listiny a informace, které žalovaný doložil v soudním řízení, je tvrzení stěžovatele, podle něž pracovní poměr zanikl až výpovědí z listopadu 2023, nevěrohodné. Podle krajského soudu zanikl pracovní poměr stěžovatele u společnosti Leninakan již v roce 2022, a tedy stěžovatel učinil své oznámení až po uplynutí doby dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

[18] Stěžovatelovy kasační námitky nemohou závěry krajského soudu zpochybnit. Z podkladů, o které krajský soud opřel své závěry, se stěžovatel snaží bagatelizovat význam čestného prohlášení, aniž by však vzal v úvahu, že krajský soud jej posuzoval v kontextu dalších podkladů, v jejichž souhrnu vyhodnotil jeho tvrzení jako nevěrohodné (bod 47 rozsudku). Dále stěžovatel pouze v obecnosti uvedl, že do listopadu 2023 nepodal u společnosti Leninakan žádnou výpověď z pracovního poměru a ani od ní žádnou neobdržel, aniž by však například poukazem na jiné důkazy zpochybnil váhu podkladů, z nichž krajský soud dovodil opak. Žádné důkazy stěžovatel nenavrl. Účelovost výpovědi z listopadu 2023 pak dokládá i to, že podle pracovních smluv, které stěžovatel uzavřel se společnostmi Leninakan a jimiž krajský soud provedl při jednání důkaz, by pracovní poměr skončil nejpozději uplynutím doby, na kterou byl sjednán, tj. dne 29. 3. 2023, přičemž stěžovatel nepopírá, že od roku 2022 pro společnost Leninakan žádnou práci nevykonával.

[19] Krajský soud se ve svém rozsudku vyjádřil též k relevanci rozhodnutí Komise ve věci žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Zdůraznil, že závěry Komise se týkaly zejména otázky, zda podklady shromážděné žalovaným dostatečně prokazují výkon nelegální práce u společnosti Aronie. Dodal, že tato otázka není pro posouzení projednávané věci podstatná, stejně jako propojení společností Aronie a Leninakan. Tyto závěry krajského soudu stěžovatel v kasační stížnosti konkrétně nerozporoval, pouze uvedl, že žalovaný opomněl z rozhodnutí Komise vycházet, aniž by vysvětlil, které konkrétní závěry Komise má pro účely kasační argumentace za relevantní. Jelikož tedy byla tato kasační námitka toliko opakováním námitky žalobní, resp. stěžovatel nereagoval na její vypořádání ze strany krajského soudu, jedná se o námitku nepřípustnou ve smyslu § 104 odst. 4 s. ř. s., neboť nesměruje proti důvodům rozsudku krajského soudu (viz rozsudky NSS ze dne 14. 6. 2017, č. j. 3 As 123/2016-40, nebo ze dne 9. 4. 2024, č. j. 3 Ads 281/2022-43).

[20] Stěžovatel v kasační stížnosti zpochybnil relevanci vyjádření Pražské správy sociálního zabezpečení, dle něžž byl pro účely pojistného na sociální zabezpečení u společnosti Leninakan hlášen jen do 29. 2. 2020, přičemž v období od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021 byl hlášen u společnosti Aronie. Ani tato argumentace nemůže stěžovateli nijak prospět. V první řadě krajský soud vycházel z tohoto vyjádření toliko podpůrně. I kdyby vyjádření Pražské správy sociálního zabezpečení nebylo z hlediska dokazování dostačující, krajský soud svůj závěr opřel o řadu dalších podkladů, jejichž relevanci stěžovatel v kasační stížnosti nezpochybnil. V kontextu těchto podkladů (zejména vyjádření stěžovatele v rámci řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty) lze navíc podotknout, že s nimi informace od Pražské správy sociálního zabezpečení koresponduje. Lze dodat, že stěžovatel své tvrzení o účelovosti svého „přehlášení“ u Pražské správy sociálního zabezpečení na společnost Aronie nedoložil, a pomíjí, že od roku 2021 není hlášen u žádného zaměstnavatele.

[21] Obstát nemůže ani argumentace stěžovatele odkazující na § 51 odst. 1 zákoníku práce, který upravuje výpověď z pracovního poměru. Tuto námitku uvedl již v žalobě. Krajský soud se k ní výslovně nevyjádřil. Z odůvodnění rozsudku je však zřejmé, že nezpochybňuje, že k zániku pracovního poměru výpovědí může dojít toliko za podmínek upravených v § 51 zákoníku práce, přičemž shledal, že stěžovatel podal výpověď z pracovního poměru dříve, než uvedl v žalobě. Krajský soud tedy ve vztahu k argumentaci stěžovatele vystavěl konkurenční argumentační celek, v jehož světle nemohl výslovně nevypořádaný dílčí argument obstát. Takový způsob vypořádání žalobní argumentace je přípustný (viz např. rozsudek NSS ze dne 14. 11. 2024, č. j. 6 Afs 185/2023-72). Obdobně koncipovaná kasační námitka není přípustná, neboť se míjí s důvody rozsudku krajského soudu.

[22] Stěžovatel dále namítl, že žalovaný zatížil své sdělení vadou nepřezkoumatelnosti, neboť v něm nespecifikoval, k jakému konkrétnímu datu byl pracovní poměr stěžovatele u společnosti Leninakan skončen, což stěžovatel považuje s ohledem na běh doby dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců za stěžejní informaci. Tuto námitku však stěžovatel neuplatnil v řízení před krajským soudem, ač tomu nic nebránilo, a tudíž je ve smyslu § 104 odst. 4 s. ř. s. nepřípustná. Krajský soud přitom neshledal, že by mu v přezkumu napadeného rozhodnutí bránila jeho nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů, k níž by musel přihlédnout i bez námítky (viz usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 8. 3. 2011, č. j. 7 Azs 79/2009-84, č. 2288/2011 Sb. NSS), neboť z odůvodnění rozsudku vyplývá, že z pohledu projednávané věci postačuje zjištění, že pracovní poměr skončil více než 60 dnů před podáním oznámení.

[23] S výše uvedeným související námitka, podle níž je v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty hodnocena otázka, kdy zanikl pracovní poměr, odlišně, je rovněž nepřípustná podle § 104 odst. 4 s. ř. s., neboť byla uplatněna poprvé až v kasační stížnosti.

[24] Pokud jde o námitku, že žalovaný zatížil své sdělení vadou nepřezkoumatelnosti, neboť v něm zcela přesně neoznačil podklady jemu známé z úřední činnosti, z nichž dovodil své stěžejní závěry, je třeba uvést, že žalovaný poukázal na konkrétní podklady (čestné prohlášení ze dne 15. 4. 2022 a výslech ze dne 19. 7. 2022), přičemž shrnul jejich podstatný obsah. Jak dovodil krajský soud, stěžovateli muselo být vzhledem k obsahu žalobní

pokračování

argumentace zřejmé, o jaké čestné prohlášení a výslech se jedná, tedy že pochází z paralelně vedeného řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. To stěžovatel v kasační stížnosti nezpochybnil. Sdělení žalovaného tedy není nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů, neboť je z něj zřejmé, o jaké důvody, resp. podklady se opírá (viz rozsudek NSS ze dne 22. 1. 2004, č. j. 4 Azs 55/2003-51).

[25] Stěžovatel v části kasační stížnosti nazvané „Shrnutí žalobních námitek“ uvedl, že jeho obrana byla v žalobě postavena i na námitce, dle níž ho žalovaný opomněl poučit o možnosti odstranit vady oznámení. Nejvyšší správní soud uvedené vyhodnotil jako součást rekapitulace dosavadního průběhu řízení, neboť v navazující části kasační stížnosti nazvané „Odůvodnění kasační stížnosti“ se stěžovatel této problematice nevěnuje, ani nijak nereaguje na vypořádání této námítky krajským soudem (body 37 až 40, 51 a 52 rozsudku). Nejvyšší správní soud se tedy touto otázkou nezabýval.

IV. Závěr a náklady řízení

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

[27] O náhradě nákladů řízení Nejvyšší správní soud rozhodl podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1 větou první ve spojení s § 120 s. ř. s. (usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020-33, č. 4170/2021 Sb. NSS). Stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, protože ve věci neměl úspěch. Procesně úspěšnému žalovanému nevznikly v řízení o kasační stížnosti žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti.

Poučení: Proti tomuto usnesení **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 10. prosince 2025

Tomáš Kocourek
předseda senátu