



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **M. F. M.**, narozený X
státní příslušnost Indická republika
toho času neznámého pobytu
zastoupený Mgr. Petrem Mertou, advokátem
sídlem Jičínská 1346/6, 130 00 Praha 3

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky**
sídlem Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57281-7/ZM-2023,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobou se žalobce domáhal zrušení sdělení žalovaného ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57281-7/ZM-2023, jímž žalovaný žalobci na základě jeho oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 10. 8. 2023 sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro zaměstnání žalobce na pracovním místě „Skladníci, obsluha manipulačních vozíků (83443)“ u zaměstnavatele HOPI s.r.o. nejsou splněny; důvodem pro nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců byla skutečnost, že

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

žalobce nebyl v době oznámení oprávněn změnit zaměstnavatele, a tedy nesplnil podmínky dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

Žaloba

2. Žalobce popřel, že by odmítl od původního zaměstnavatele CONTINENTAL CRC s.r.o. dne 1. 6. 2023 převzít okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023, a popřel i to, že by došlo k ukončení pracovního poměru na základě tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce seznal, že u bývalého zaměstnavatele docházelo dlouhodobě k porušování zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), neboť mu nebyly vypláceny příplatky za noční práci, jednotlivé směny nebyly plánovány s předstihem 2 týdnů, jak s tím počítá zákoník práce, ale vždy jen několik hodin před samotným začátkem směny. Ačkoliv byl rozsah práce v pracovní smlouvě stanoven na 40 hodin týdně, práce žalobci přidělována nebyla, aniž by žalobci byla vyplácena náhrada mzdy za překážky v práci na straně zaměstnavatele. Zdůraznil, že zaměstnavatel předkládal žalobci opakovaně k podpisu dokumenty v českém jazyce. Když žalobce jejich podepsání odmítal s tím, že dokumentům nerozumí, bylo mu sděleno, že pokud dokumenty nepodepíše, bude pracovní poměr ukončen. Žalobce má tedy s ohledem na předchozí jednání bývalého zaměstnavatele důvodné pochybnosti o pravosti a platnosti dokumentů zaslaných žalovanému původním zaměstnavatelem žalobce.
3. Poukázal na to, že bývalému zaměstnavateli žalobce byla doručena výpověď žalobce z pracovního poměru podle § 50 odst. 3 zákoníku práce. K ukončení pracovního poměru tak mělo dojít dne 31. 8. 2023. Bývalý zaměstnavatel žalobce však po doručení výpovědi žalobci ústně sdělil, že jeho pracovní poměr končí a zároveň jej donutil opustit poskytované ubytování. Žádný dokument o okamžitém zrušení pracovního poměru bývalým zaměstnavatelem žalobce nepodepsal. Vzhledem k tomu, že bývalý zaměstnavatel přestal přidělovat žalobci práci, ačkoliv s ohledem na výpovědní dobu pracovní poměr stále trval, a vzhledem k jeho chování po celou dobu pracovního poměru nebyl žalobce schopen v zaměstnání setrvat, a proto žádal o povolení změny zaměstnavatele.
4. Z těchto důvodů žalobce odeslal zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru v souladu s § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, neboť žalobci nehradil zvláštní příplatky za práci v noci. Ke zrušení pracovního poměru došlo tedy v důsledku doručení dopisu zaměstnavateli. Obsah dopisu, kterým došlo k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobcem, byl žalovanému prokazován zmíněným čestným prohlášením. Doplnění průkazu doručení však žalovaný od žalobce nepožadoval.
5. Uvedl, že zákonnou povinnost hlásit ukončení zaměstnání u držitele zaměstnanecké karty má zaměstnavatel ve vztahu k Úřadu práce, ve vztahu k žalovanému má tuto povinnost pouze zaměstnanec. Pokud tedy zaměstnavatel dobrovolně dokládá dokument způsobilý bývalému zaměstnanci v řízení významně uškodit a ve svém důsledku ukončit legální pobyt v ČR, musí žalovaný dle žalobce nepochybně upozornět a zjišťovat další okolnosti. Ze skutečností zjištěných žalovaným dle žalobce navíc plyne, že zaměstnavatel, aniž by měl takovou zákonnou povinnost, zaslal žalovanému doklad prokazující ukončení pracovního poměru přesně ke konci šedesátidenní lhůty. S ohledem na obecná pravidla fungování společnosti a zaměstnavatelů v ČR pak není nijak zřejmé, proč by měl zaměstnavatel zájem zaslat žalovanému tento dokument až na konci šedesátidenní lhůty. Není žádný objektivní a relevantní důvod, proč s jeho odesláním vyčkával téměř dva měsíce a stále si hlídal nutnost jeho odeslání. K jeho odeslání došlo tak, aby v případě jeho pravosti a řádnosti vyhotovení Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

způsobil zánik platnosti zaměstnanecké karty, a to bez možnosti žalobce reagovat na uvedený dokument. Tyto okolnosti jsou dalším aspektem, který měl žalovaný zohlednit a které musí vzbudit podezření a snahu ověřit skutkový stav. Ze spisu pak dle žalobce neplyne, že by mu byl doklad předán. Uvedené má údajně plynout ze žalovaným zmíněných podpisů údajných svědků. Ti mají osvědčit odmítnutí žalobce převzít okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele. Není pak zřejmé, zda svědci byli cizinci, zda věděli, co podepisují či zda skutečně uvedený dokument podepsaly osoby na dokumentu označené. Těmito otázkami se žalovaný opět nijak nezabýval. Charakter svědeckého prohlášení je pak v zásadě totožný s charakterem čestného prohlášení, které na rozdíl od zmíněného svědeckého prohlášení žalovaný odmítl v situaci, kdy měly být prokazovány skutečnosti ve prospěch žadatele, provést.

6. Namítal, že žalovaný byl nepochybně povinen zajistit, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. V případě nejasností byl povinen vyzvat žalobce k doložení chybějících dokladů (dodejka), případně jej poučit o podání bývalého zaměstnavatele (na základě poučovací povinnosti správního orgánu). Pokud tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. Konstatoval, že žalovaný se pouze domnívá, že jedna ze dvou předložených variant odpovídá skutečnosti, a druhá nikoli. Skutkový stav by přitom bylo možné dle žalobce bez větších problémů plně zjistit doplněním dalších podkladů či důkazů. To žalovaný neučinil a spolehl se pouze na vlastní ničím dodatečně nepodložený úsudek, resp. dojem, dle kterého si zvolil jednu ze dvou variant. Zvolil však variantu osoby, která nebyla účastníkem řízení a jejíž zapojení do předmětného řízení vzbuzuje na první pohled důvodné pochybnosti.
7. Dále žalobce uvedl, že je mu známo, že žalovanému byla doručena podání bývalých kolegů žalobce, ve kterých byla detailně popsána jednotlivá pochybení bývalého zaměstnavatele žalobce. Z uvedených podání plynulo, že postup bývalého zaměstnavatele se opakuje u řady jeho bývalých zaměstnanců. Také u těchto jiných osob měly být žalovanému zaslány bývalým zaměstnavatelem různé dokumenty, o jejichž pravosti byly důvodné pochybnosti. V těchto případech však dle vědomosti žalobce tyto pochybnosti měl i žalovaný a skutkový stav zjistil dostatečně a změnu zaměstnavatele povolil. S ohledem na skutečnosti známé žalovanému ohledně postupu bývalého zaměstnavatele musel mít žalovaný o skutkovém stavu důvodné pochybnosti a byl povinen tyto pochybnosti odstranit.

Vyjádření žalovaného k žalobě

8. Žalovaný v písemném vyjádření k žalobě stran námitek týkajících se výzvy k odstranění vad podání uvedl, že dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen „správní řád“) a pravidel v něm uvedených lze postupovat pouze tehdy, jestliže zvláštní zákon nestanoví jinak (§ 1 odst. 2 správního řádu). Připomněl, že dle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11, tedy právě na oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn. Dále poukázal na to, že dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže je tedy žalovanému doručeno oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců v § 42g odstavec 7 a 8, pak se k takovému oznámení dle § 42g odst. 9 téhož zákona nepřihlíží. Žalovaný připomíná, že podmínky pro změnu zaměstnavatele jsou formulovány velmi explicitně, a tak již v okamžiku doručení oznámení je zřejmé, zda tyto podmínky splněny jsou, nebo naopak nejsou. Žalovaný tak nemůže vyzývat či upozorňovat podatele k

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

odstranění „nedostatků“ podání, které zvláštní zákon (zákon o pobytu cizinců) již považuje za neučiněné. Jinými slovy, považuje-li se podání za neučiněné, nemá žádných právních následků, a nemůže tak žalobci, jaksi dodatečně, vzniknout povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad oznámení dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu.

9. Zdůraznil, že žalobce dovozuje povinnost vyzvat k odstranění vad či jinak jej poučit o vadách jeho oznámení o změně zaměstnavatele z textu směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2011/98/EU, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (dále je „Směrnice“). Žalovaný se ovšem domníval, že závěry žalobce o povinnosti vyzvat k odstranění vad oznámení či spíše k upozornění na to, že toto oznámení nesplňuje podmínky stanovené zákonem, tato evropská právní úprava nikterak nepodporuje, neboť Směrnice otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší. Tuto otázku bude řešit až nově navrhovaná právní úprava.
10. K nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu žalovaný uvedl, že žalobce dne 10. 8. 2023 doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele. Jako doklad o skončení pracovního poměru u původního zaměstnavatele doložil žalobce okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem datované 22. 6. 2023 spolu s čestným prohlášením pana A. M. B. o tom, že tento dokument byl dne 22. 6. 2023 odeslán v obálce s dodejkou. Žalovanému však již dne 5. 6. 2023 byla doručena informace původního zaměstnavatele o okamžitém zrušení pracovního poměru se žalobcem, a to ke dni 1. 6. 2023, současně s odvoláním souhlasu se zajištěním ubytování ubytovatelem D. M. Z dokumentu doloženého původním zaměstnavatelem vyplývá, že při pokusu o doručení okamžitého zrušení pracovního poměru dne 1. 6. 2023 předáním na pracovišti žalobce odmítl tento dokument převzít, přičemž tuto skutečnost stvrdili dva svědci svými podpisy. V souladu s § 334a odst. 2 zákoníku práce se okamžité zrušení pracovního poměru považuje tímto dnem za doručené. Žalovaný tak neměl důvod pochybovat o platnosti skončení pracovního poměru žalobce a ke dni 31. 7. 2023 vyznačil zánik zaměstnanecké karty žalobce. Zdůraznil, že na postupu zaměstnavatele přitom není nic zvláštního, někteří zaměstnavatelé ukončení pracovního poměru u cizinců sami hlásí, navíc v tomto případě byla tato informace spojená ještě s informací o ukončení poskytování ubytování. Poznamenal, že informace od CONTINENTAL CRC s.r.o. byla žalovanému doručena 6. 6. 2023, tedy jen pár dní poté, co byl pracovní poměr ukončen, a nikoliv na konci „šedesátidenní lhůty“, jak žalobce v žalobě uvádí.
11. Žalovaný konstatoval, že okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem ze dne 22. 6. 2023 naopak není příliš důvěryhodné, neboť nebylo prokázáno jeho doručení zaměstnavateli, a to ani téměř dva měsíce po jeho údajném odeslání, tedy vůbec není zřejmé, ke kterému datu měl být tímto způsobem pracovní poměr ukončen. Každopádně, i kdyby bylo doručení okamžitého zrušení pracovního poměru prokázáno, stále dle žalovaného existují dvě protichůdná tvrzení. K tomu žalovaný zopakoval, že nemá důvod považovat sdělení CONTINENTAL CRC s.r.o. o skončení pracovního poměru žalobce ke dni 1. 6. 2023 za nedůvěryhodné. Pokud žalobce považoval ukončení pracovního poměru ze strany CONTINENTAL CRC s.r.o. za neplatné, měl by se v této věci obrátit na příslušný soud.
12. K námitce týkající se skutkově obdobných případů žalovaný uvedl, že se k nim nemohl vyjádřit adresně, neboť žalobce žádné konkrétní případy neuvádí. Žalovaný nicméně ze svého informačního systému zjistil, že opravdu několik dalších cizinců žádalo o změnu zaměstnavatele, kde původním zaměstnavatelem byla CONTINENTAL CRC s.r.o., Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

nejednalo se však o zcela totožné případy, oznámení o změně zaměstnavatele byla podána dříve, ještě předtím, než došlo k zániku zaměstnanecké karty takových cizinců.

Replika žalobce k vyjádření žalovaného

13. Žalobce v replice uvedl, že žalovaný byl nepochybně povinen zajistit, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. V případě nejasností pak byl povinen vyzvat žalobce k doložení chybějících dokladů (dodejka), případně jej poučit o podání bývalého zaměstnavatele (na základě poučovací povinnosti správního orgánu). Tím, že tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. Zdůraznil, že jednoduché řešení bylo vyslechnout svědky, kteří měli být přítomni předání okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce či naopak svědky odeslání výpovědi žalobcem, případně provést účastnickou výpověď. To však žalovaný neučinil a na své zákonné povinnosti zcela rezignoval. V důsledku takového postupu bylo vážně zasaženo do práv žalobce. Pokud by byl žalovaným řádně a úplně zjištěn skutkový stav, dospěl by žalovaný k tomu, že žalobce ukončil pracovní poměr ke konci srpna 2023. Žalobce totiž podal žádost o změnu zaměstnavatele dne 10. 8. 2023. Jeho předchozí pracovní poměr měl tedy dle doloženého dokladu o ukončení pracovního poměru zaniknout ve lhůtě kratší než 60 dnů. Zaměstnanecká karta tedy byla stále platná a k jejímu zániku nedošlo. Změna zaměstnavatele tedy byla učiněna v době, kdy k ní byl žadatel oprávněn.

Posouzení věci

14. O žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, (dále jen „s. ř. s.“) bez jednání, neboť žalobce s tímto postupem výslovně souhlasil a žalovaný se po řádném poučení, že může vyslovit nesouhlas s rozhodnutím věci bez jednání a že nevyjádření se v určené lhůtě je považováno za souhlas, k nařízení jednání nevyjádřil.
15. Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v řízení vedeném podle části třetí prvního dílu hlavy druhé s. ř. s., která vychází z dispoziční zásady vyjádřené v ustanoveních § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 věty druhé a třetí a § 75 odst. 2 věty první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu, a to pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během 30 denní lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí dle ustanovení § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Povinností žalobce je proto tvrdit, že správní rozhodnutí nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních námitek musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle ustanovení § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.
16. V předmětné věci soud předesílá, že věci se zcela totožnou argumentací a obdobným skutkovým stavem se již v minulosti zabýval v rozsudku ze dne 31. 3. 2025, č. j. 54 A 17/2023-65. Následná kasační stížnost proti tomuto rozsudku byla Nejvyšším správním soudem odmítnuta usnesením ze dne 12. 6. 2025, č. j. 22 Azs 73/2025-66. Soud neshledal žádný důvod k tomu aby se od závěrů obsažených ve výše uvedeném rozsudku jakkoli odchýlil.
17. Soud se v první řadě s ohledem na tvrzení žalobce vyjádří k tomu, zda je napadené sdělení o nesplnění podmínek stanovených zákonem o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s. K této otázce se již vyjádřil Nejvyšší správní soud v usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

56/2021-41, v němž uvedl, že sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je autoritativně postaveno najisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 téhož zákona. Obsah sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců 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 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. Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že správní orgán sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně určuje, 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 cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. a zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalobce závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Nejvyšší správní soud rovněž uvedl, že i pokud by sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nebylo rozhodnutím ve smyslu správního řádu, může se stále jednat o rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Vyloučení použití části druhé a třetí správního řádu na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců totiž nemá vliv na povahu přezkoumávaného aktu z hlediska s. ř. s. S ohledem na tyto judikатурní závěry soud souhlasí se žalobcem v tom, že napadené sdělení je rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s.

18. Podle § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců platí, 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. Podle § 42g odst. 7 věty poslední zákona o pobytu cizinců platí, že držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.
19. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) 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; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.
20. Podle § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců se odstavec 1 nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7 nebo podá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.
21. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců změnu platí, že 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 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, Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

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.

22. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců platí, že 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, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.
23. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že 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 (zvýraznění doplněno soudem, pozn. soudu), § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.
24. Podle § 177 odst. 1 správního řádu platí, že základní zásady činnosti správních orgánů uvedené v § 2 až 8 se použijí při výkonu veřejné správy i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije, ale sám úpravu odpovídající těmto zásadám neobsahuje.
25. Podle § 177 odst. 2 správního řádu platí, že v případech, kdy správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhá a třetí tohoto zákona, postupuje obdobně podle části čtvrté.
26. Podle § 154 správního řádu platí, že jestliže správní orgán vydává vyjádření, osvědčení, provádí ověření nebo činí sdělení, která se týkají dotčených osob, postupuje podle ustanovení této části, podle ustanovení části první, obdobně podle těchto ustanovení části druhé: § 10 až § 16, § 19 až § 26, § 29 až § 31, § 33 až § 35, § 37, § 40, § 62, § 63, a obdobně podle těchto ustanovení části třetí: § 134, § 137 a § 142 odst. 1 a 2; přiměřeně použije i další ustanovení tohoto zákona, pokud jsou přitom potřebná.
27. Z obsahu správního spisu vyplynuly následující pro věc podstatné skutečnosti. Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců s platností do 31. 1. 2025. Oznámení o změně zaměstnavatele žalobce ze dne 8. 8. 2023 bylo žalovanému doručeno dne 10. 8. 2023; toto oznámení se týkalo nového zaměstnavatele společnosti HOPI s.r.o. na pracovní pozici „skladový pracovník“ s místem výkonu práce Jazlovce, Strančice. Žalobce k tomuto oznámení doložil smlouvu o smlouvě budoucí pracovní k tomuto novému zaměstnavateli a dále okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 22. 6. 2023, podle něhož měl pracovní poměr u dřívějšího zaměstnavatele skončit 31. 8. 2023, k čemuž doložil čestné prohlášení pana Ashik Mohammed Bangalath, že žalobce dne 22. 6. 2023 odeslal bývalému zaměstnavateli okamžité zrušení pracovního poměru.
28. Ve správním spisu se dále nachází podnět bývalého zaměstnavatele ze dne 5. 6. 2023, adresovaný žalovanému, ve kterém žalovaného informoval o tom, že pracovní poměr

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

žalobce skončil dne 2. 6. 2023 okamžitým zrušením pracovního poměru, přičemž přílohou tohoto podnětu je samotné okamžité ukončení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023. Dle kopie okamžitého ukončení pracovního poměru, která dle doložky žalovaného souhlasila s originálem, byl se žalobcem zrušen okamžitě pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnancem; na tomto dokumentu se nachází prohlášení tří osob (A. M., D. B. a E. J.), podle něhož zaměstnanec osobně odmítl převzít tento dokument, jehož znění mu bylo sděleno, a má se tedy za doručené.

29. Stěžejní pro posouzení věci je určit, kdy skončil pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele. Tato otázka je totiž určující pro posouzení správnosti závěru žalovaného, že žalobce již nebyl oprávněn podat žádost o změnu zaměstnavatele, neboť již uplynula lhůta 60 dnů ode dne, kdy skončil jeho pracovněprávní vztah. Je tedy třeba se zabývat platností okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023. Soud v první řadě zdůrazňuje, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023 splňuje formální a obsahové náležitosti tohoto právního jednání, jež jsou nezbytné. Okamžité zrušení bylo učiněno v písemné formě a je v něm vyličen skutkový stav představující důvod okamžitého zrušení. V tomto směru žalovaný nepochybil, jestliže vyhodnotil, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany původního zaměstnavatele žalobce splňovalo formální i obsahové náležitosti. Z tohoto důvodu ani žalovanému nemohly vyvstat pochybnosti o pravosti a platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.
30. Je pak třeba se zabývat tím, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo účinné, tedy zda bylo žalobci doručeno nebo zda se považuje za doručené. V projednávané věci je nepochybné, že žalobce si okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023 nepřevzal. Je však nutné zdůraznit, že v okamžitém zrušení pracovního poměru je obsaženo, že si žalobce okamžité zrušení pracovního poměru dne 1. 6. 2023 odmítl při osobním předání převzít, což stvrdily tři osoby na dané listině.
31. Podle komentářové literatury platí, že doručuje-li zaměstnavatel zaměstnanci písemnost osobně jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele nebo jejím předáním kdekoliv bude zaměstnanec zastižen (§ 334a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce], avšak zaměstnanec ji odmítne převzít, nastává zákonná fikce doručení, což znamená, že se tímto okamžikem považuje písemnost za doručenou. Stejně jako samotné doručení či bezúspěšný pokus o něj, i odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem musí být zaměstnavatel v případném sporu schopen prokázat. Zaměstnavatel by měl mít také na paměti, že zaměstnanec od něj může sice písemnost převzít, avšak nemusí být ochoten tuto skutečnost zaměstnavateli potvrdit. Pro tyto případy je žádoucí, aby se doručování odehrávalo například za účasti svědků, jimiž mohou být i zaměstnanci zaměstnavatele, kteří potvrdí, nejlépe v zaměstnavatelem vyhotoveném písemném záznamu (protokolu o doručení), popř. na originálu listiny, odmítnutí převzetí (doručení) písemnosti zaměstnancem. Zaměstnanec by pak měl mít v patrnosti, že odmítnutí převzetí písemnosti jde k jeho tíži v tom smyslu, že nebude mít reálnou možnost se s písemností (již považovanou za doručenou) seznámit (srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer, komentář k § 334a).
32. Stejná východiska plynou i z judikatury Nejvyššího soudu, neboť ten konstatuje, že při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, nastává fikce doručení. Neposkytne-li zaměstnanec součinnost nezbytnou k doručení písemnosti, nepokládá se písemnost za doručenou. Průkaz pokusu doručení zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014, či ze dne 27. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3738/2019).

33. Pro podmínky projednávané věci výše uvedená východiska znamenají, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023, které si žalobce odmítl převzít, což stvrdily tři osoby na této listině, se považuje za doručené, i když se s danou písemností žalobce neseznámil. Lze tak uzavřít, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo na základě zákonné fikce doručení žalobci oznámeno, i když neznal obsah dané listiny, což však jde plně k jeho tíži.
34. Soud dále upozorňuje na to, že podle § 72 zákoníku práce neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním. Žalobce netvrdil natož nedoložil skutečnost, že by podal u příslušného soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením či že učinil oznámení vůči původnímu zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání (čímž by podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mělo za následek, že pracovní poměr žalobce z hlediska zákoníku práce i nadále trval, a to až do vyjasnění otázky platnosti rozvázání pracovního poměru soudem). Žalobce ani nedoložil žádné rozhodnutí civilního soudu, které by autoritativně stanovovalo jiný okamžik ukončení pracovního poměru.
35. Z rozhodovací praxe Nejvyššího soudu je zřejmé, že lhůta k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou uvedená v § 72 zákoníku práce je lhůtou prekluzivní. Bylo-li právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce uplatněno po uplynutí stanovené lhůty, přihlédně soud k zániku práva, i když to účastník řízení nenamítne. Z daného ustanovení dle Nejvyššího soudu současně vyplývá, že chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel, aby nenastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců podat u soudu žalobu o určení, že právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru je neplatný. Dvouměsíční lhůta podle § 72 zákoníku práce je lhůtou hmotněprávní, a proto účastník, který se domáhá neplatnosti rozvázání pracovního poměru, musí uplatnit svůj nárok žalobou u soudu tak, aby žaloba došla na soud nejpozději v poslední den lhůty; na rozdíl od lhůt procesních tedy nepostačuje, aby žaloba byla v poslední den lhůty odevzdána orgánu, který má povinnost ji soudu doručit (například držiteli poštovní licence). Není-li nárok uplatněn včas, tedy alespoň v poslední den lhůty podle § 72 zákoníku práce, u soudu, právo na určení neplatnosti právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniká a rozvázání pracovního poměru, **i kdyby bylo postiženo vadami, je platné a účinné**. *Po marném uplynutí dvouměsíční lhůty se tedy soud již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního jednání, a to ani formou předběžné otázky; nebyla-li neplatnost právního jednání o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud v případném jiném řízení mezi účastníky vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně* (k povaze lhůty k podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru podle § 72 zákoníku práce srov. například rozsudek bývalého Nejvyššího soudu ze dne 22. 2. 1968, sp. zn. 6 Cz 5/68, uveřejněný

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

pod č. 40/1969 Sb. rozh. obč., rozsudek bývalého Nejvyššího soudu SSR ze dne 28. 5. 1980, sp. zn. 6 Cz 8/80, uveřejněný pod č. 43/1982 Sb. rozh. obč., rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, uveřejněný pod č. 75/1997 v časopise Soudní judikatura, rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 14. 5. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1436/2001, uveřejněný pod č. 29/2003 Sb. rozh. obč., nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 12. 6. 2018, sp. zn. 21 Cdo 343/2018, uveřejněný pod č. 79/2019 v časopise Soudní judikatura).

36. V návaznosti na výše uvedené soud konstatuje, že za dané situace otázka trvání pracovního poměru žalobce již nebyla předběžnou otázkou, o které by měl žalovaný rozhodnout či ji jinak řešit, neboť žalobce platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany původního zaměstnavatele v souladu se zákonem účinně nezpochybnil podáním určovací žaloby dle § 72 zákoníku práce. Neuplatnil-li tedy žalobce nárok určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru u jeho původního zaměstnavatele podle § 72 zákoníku práce u soudu, právo na určení neplatnosti tohoto právního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru zaniklo a okamžité zrušení pracovního poměru žalobce je platné a účinné, a to i kdyby bylo postiženo vadami. Po marném uplynutí lhůty pro podání určovací žaloby se žalovaný - a ani soud - již nemůže zabývat posouzením otázky platnosti tohoto právního jednání, a to ani formou předběžné otázky. S ohledem na výše uvedené lze souhlasit se závěrem žalovaného, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo platné i účinné. Žalovaný v době, kdy žalobce podal žádost o změnu zaměstnavatele a kdy žalovaný vydal napadené sdělení, již nemohl posuzovat platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023.
37. Žalobce sice prostým tvrzením popírá, že odmítl převzít uvedené okamžité zrušení pracovního poměru, nicméně obsah předmětného okamžitého zrušení pracovního poměru prokazuje opak. Jak je výše s ohledem na úpravu zákoníku práce a judikaturu Nejvyššího soudu popsáno, jelikož žalobce nepodal žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023, žalovaný se již otázkou platnosti a účinnosti tohoto právního jednání již v době, kdy žalobce uplatnil žádost o změnu zaměstnavatele, nemohl zabývat. Soud uzavírá, že námitky žalobce, kterými popíral, že by odmítl od původního zaměstnavatele dne 1. 6. 2023 převzít okamžité zrušení pracovního poměru a že by došlo k ukončení pracovního poměru na základě tohoto okamžitého zrušení pracovního poměru, jsou nedůvodné.
38. Soud za tohoto stavu konstatuje, že žalovaným byl zjištěn skutkový stav potřebný pro jeho rozhodování a nebylo potřeba, aby z vlastní iniciativy vyslýchal žalobce či svědky. Námitky žalobce o nedostatečně zjištěném skutkovém stavu proto nejsou důvodné.
39. Pokud jde o žalobcovo okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 22. 6. 2023, podle něhož měl pracovní poměr u bývalého zaměstnavatele skončit 31. 8. 2023, soud zdůrazňuje, že toto okamžité zrušení pracovního poměru je zcela bezpředmětné, neboť tato listina vytvořená žalobcem nemohla mít žádné účinky na již dříve skončený pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele, který zanikl, jak je výše popsáno, dne 2. 6. 2023.
40. Na základě shora citované právní úpravy a skutkových zjištění žalovaného, podložených listinami založenými v jeho spise, dospěl soud k závěru, že žalovaný nepochybil ve skutkovém a právním posouzení věci, neboť předmětné oznámení žalobce o změně zaměstnavatele doručené žalovanému dne 10. 8. 2023 nesplňovalo podmínky dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, a proto se na něj hledí, jako by nebylo učiněno. Je tomu tak proto, že žalobce nebyl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele v uvedený den, neboť již

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

uplynula lhůta 60 dnů ode dne, kdy skončil jeho pracovněprávní vztah na pracovní pozici u společnosti CONTINENTAL CRC s.r.o., na který mu byla vydána zaměstnanecká karta, čímž mu platnost zaměstnanecké karty zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dnem 31. 7. 2023. Za takové situace jsou nerozhodná neprokázaná tvrzení žalobce, že u bývalého zaměstnavatele mělo docházet k porušování zákoníku práce, neboť tato tvrzení nemohou nic změnit na závěru o zániku zaměstnanecké karty žalobce ke dni 31. 7. 2023.

41. Soud k dalším námitkám žalobce uvádí, že oznámení žalobce ze dne 8. 8. 2023 o změně zaměstnavatele obsahovalo všechny informace potřebné k tomu, aby žalovaný mohl objektivně posoudit, jestli žalobce podmínky § 42g zákona o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele splnil. Nešlo o případ, kdy by v oznámení změny zaměstnavatele například chyběla jeho identifikace, oznámení bylo neúplné, nesrozumitelné, vnitřně rozporné, chyběl na ní podpis a podobně. Proto nebylo namístě aplikovat § 37 odst. 3 správního řádu a vyzvat žalobce k odstranění vad oznámení. Nešlo o vadu (oznámení změny zaměstnavatele) ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu.
42. Judikatura Nejvyššího správního soudu za odstranitelnou vadu považovala například nedoložení mzdového výměru k pracovní smlouvě, tj. chybějící přílohu oznámení (rozsudek č. j. 7 Azs 19/2024–19, bod 18) nebo nedoložení pracovní smlouvy (rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023–34). Zánik zaměstnanecké karty není vadou žádosti a není vadou, která by byla odstranitelná. Jde o skutečnost, která neumožňuje žádosti žalobce o změnu zaměstnavatele vyhovět. Soud dále zdůrazňuje, že žalovaný poučil žalobce v tiskopise oznámení, že ohlásit mj. změnu zaměstnavatele může pouze držitel zaměstnanecké karty (v části 2 tiskopisu) a že nejsou-li v době podání oznámení splněny zákonné podmínky, pohlíží se na oznámení, jako by nebylo učiněno (srov. část 9 bod 9 tiskopisu). Žalovaný žalobce poučil v souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu. Soud rovněž zdůrazňuje, že žalovaný neměl možnost správního uvážení (§ 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců je kogentní ustanovení) a nemohl žalobci povolit změnu zaměstnavatele, pokud již platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla dnem 31. 7. 2023.
43. Žalovanému žádný zákon, mezinárodní smlouva a ani Směrnice neukládaly, aby žalobce vyzval k podání nového oznámení nebo ke změně oznámení. Obecně platí, že správní orgány nejsou povinny poskytovat účastníkům řízení návod, jak dosáhnout zamýšleného výsledku v řízení, tedy poskytovat jim právní rady – to přísluší právním profesionálům jako například advokátům nebo případně specializovaným neziskovým organizacím apod.; správní orgány mají poučovací povinnost především v rozsahu procesních práv (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Azs 323/2019–30, body 14–17, nebo č. j. 4 Azs 335/2023–34, body 15–17).
44. Soud dále uvádí, že žalovanému byla dne 5. 6. 2023 doručena informace bývalého zaměstnavatele o okamžitém zrušení pracovního poměru se žalobcem, a to ke dni 2. 6. 2023, současně s odvoláním souhlasu se zajištěním ubytování ubytovatelem. Podání původního zaměstnavatele žalobce je toliko podnětem, které jsou správní orgány povinny přijímat od veřejnosti i jiných správních orgánů. Jestliže tedy žalovanému byl doručen podnět původního zaměstnavatele žalobce spolu s doloženými listinami a ten jej přijal, není na tomto postupu žalovaného nic nezákonného. Není ani pravdivé tvrzení žalobce v žalobě, že by původní zaměstnavatel žalobce „zaslal správnímu orgánu doklad prokazující ukončení pracovního poměru přesně ke konci šedesátidenní lhůty“. Ba naopak, podnět od společnosti CONTINENTAL CRC s.r.o. byl žalovanému doručen 5. 6. 2023, tedy jen pár dní poté, co

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.

byl pracovní poměr žalobce ukončen, a více jak 2 měsíce předtím, než žalobce podal žádost o změnu zaměstnavatele ze dne 8. 8. 2023.

45. Pokud jde o obecný poukaz žalobce na to, že žalovaný v obdobných případech změnu zaměstnavatele povolil, soud zdůrazňuje, že toto tvrzení žalobce nijak neprokazuje. Již jen z tohoto důvodu by soud mohl vyhodnotit tuto námitku jako nedůvodnou. Nicméně soud doplňuje, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla dnem 31. 7. 2023, a proto žalovaný nemohl vyhovět jeho žádosti o změnu zaměstnavatele, jak je výše rozebráno. Žalovaný tak nemohl porušit legitimní očekávání žalobce.
46. S ohledem na shora uvedené skutečnosti soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, a proto ji zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
47. Současně soud podle § 60 odst. 1 a 2 s. ř. s. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobce nebyl ve věci úspěšný a žalované náhrada nákladů řízení nepřísluší.
48. O odměně ustanoveného právního zástupce bude rozhodnuto samostatným usnesením.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) 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.

Ústí nad Labem 3. listopadu 2025

Mgr. Václav Trajer v.r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje: I. T.