ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Vojtěcha Šimíčka (soudce zpravodaj), soudkyně Michaely Bejčkové a soudce Ondřeje Mrákoty ve věci žalobce: **S. M.**, zastoupeného advokátem Mgr. Petrem Václavkem, Opletalova 1417/25, Praha, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky**, Nad Štolou 936/3, Praha, proti sdělení žalovaného ze dne 10. 2. 2023, č. j. OAM-6955-7/ZM-2023, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 24. 7. 2024, čj. 16 A 11/2023 - 57,

takto:

I. Kasační stížnost se zamítá.

II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 4.114 Kč k rukám advokáta Mgr. Petra Václavka, a to do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Popis věci a průběh předchozího řízení

[1] Žalobce je držitelem zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců (ZoPC). V lednu 2023 zaslal žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele („oznámení“) na základě § 42g odst. 7 ZoPC. Žalobce do předepsaného tiskopisu oznámení uvedl společnost LUXES, s. r. o., jakožto svého budoucího zaměstnavatele. Tuto společnost označil rovněž v preambuli smlouvy o smlouvě budoucí pracovní („smlouva“), jež je povinnou zákonnou náležitostí oznámení. V podpisové části však bylo připojeno razítko jiného subjektu, a to konkrétně společnosti LUXES EU, s. r. o. Oba potenciální zaměstnavatelé měli v té době, pod rozdílným číselným označením, v evidenci volných pracovních míst volnou pozici „*Dělník v oblasti výstavby budov*“. Místo výkonu práce i výše pracovního úvazku byly totožné.

[2] Žalovaný oznámení spolu s přiloženými dokumenty posoudil a sdělením ze dne 10. 2. 2023 rozhodl o nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 ZoPC. Stěžejní vadu shledal v tom, že budoucí zaměstnavatel (společnost LUXES, s. r. o.) je agenturou práce. Takové zaměstnávání je totiž podle ZoPC zakázáno.

[3] Žalobce napadl sdělení žalovaného žalobou (*poznámka NSS*: toto sdělení je podle setrvalé judikatury rozhodnutím, přezkoumatelným ve správním soudnictví; viz např. rozsudky čj. 4 Azs 124/2023 - 38, 9 Azs 118/2022 - 32, 10 Azs 156/2021, nebo usnesení 8 Azs 56/2021). Této žalobě Krajský soud v Ústí nad Labem (*krajský soud)* nyní napadeným rozsudkem vyhověl, sdělení žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Vycházel ze směrnice Evropského parlamentu a rady 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 jen „směrnice“ či „směrnice 2011/98/EU“). Ke směrnici krajský soud poznamenal, že sama otázku změny zaměstnavatele přímo neupravuje. Změna zaměstnavatele dle něj představuje změnu jednotného povolení ve smyslu této směrnice. Pokud si tedy členský stát tuto otázku upraví, musí proces změny obsahovat minimální standard stanovený pro změnu jednotného povolení. V daném případě krajský soud zjistil, že žalovaný neposkytl součinnost nezbytnou k odstranění vad podání. Zdůraznil, že sdělení žalovaného značně zasahuje do právní sféry cizince, neboť rozhodne-li žalovaný o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, cizinec se nebude moct zaměstnat, načež může pozbýt zaměstnaneckou kartu včetně pobytového oprávnění. Žalovaný proto pochybil, pokud žalobce nevyzval k vysvětlení nejasností (odstranění nedostatků) vzniklých uvedením razítka společnosti LUXES EU, s. r. o., na smlouvě. Krajský soud uvedl, že smlouva je z tohoto důvodu nesrozumitelná a nejasná. Otisk razítka byl ke všemu uveden u podpisu zaměstnance (žalobce), a nikoliv zaměstnavatele. Podle krajského soudu se přitom jednalo o odstranitelnou vadu. Proto žalovaný sdělením porušil ustanovení o řízení před správním orgánem a založil vadu řízení podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s.

2. Shrnutí kasační stížnosti, vyjádření žalobce a stanovisko stěžovatele k nové procesní situaci

[4] Žalovaný (*stěžovatel*) podal proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost, kterou opřel o důvody podle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Kasační námitky zformuloval do dvou oblastí.

[5] Zaprvé se stěžovatel vyjádřil k povinnosti k odstranění vad podle § 37 odst. 3 správního řádu. Namítá, že krajský soud v této věci nesprávně vyhodnotil skutkový stav. Oznámení žalobce totiž podle stěžovatele neobsahovalo žádné skutečné (odstranitelné) vady, k jejichž odstranění by měl žalobce vyzvat. Výtku krajského soudu v tomto ohledu označil za bezpředmětnou. Podle stěžovatele žalobce naplnil všechny formální podmínky stanovené ZoPC. Avšak skutečnost, že zaměstnavatel uvedený ve smlouvě je agenturou práce, není vadou oznámení, nýbrž nesplněním podmínky § 42g odst. 7 ZoPC. Zákonné podmínky změny zaměstnavatele tak nebyly naplněny. Stěžovatel nepovažuje smlouvu ani za nesrozumitelnou. Razítko společnosti LUXES EU, s. r. o., totiž nevytváří pochybnosti o budoucím zaměstnavateli. Posouzením smlouvy podle jejího obsahu stěžovatel dospěl k závěru, že žalobce měl být zaměstnán u společnosti LUXES, s. r. o.

Razítko odlišné společnosti bylo uvedeno v podpisové části omylem. Razítko není podle stěžovatele náležitostí smlouvy a nemůže proto způsobit její neplatnost. Stěžovatel uvedl, že s ohledem na závěry krajského soudu neví, jakým způsobem měl žalobce k odstranění vady vyzvat. Tato výzva by totiž představovala poskytnutí přesného návodu, jak postupovat, aby bylo oznámení úspěšné. V případě, že by žalobce po výzvě stěžovatele upřesnil, že hodlá být zaměstnán u společnosti LUXES EU, s. r. o. musel by předložit novou pracovní smlouvu s označením jiného volného pracovního místa. Tím by však stále nebyly splněny podmínky změny zaměstnavatele.

[6] Zadruhé se stěžovatel vyjádřil k aplikaci směrnice 2011/98/EU. Ta podle něj nepočítá se změnou zaměstnavatele či druhu práce jinak než vydáním nového jednotného povolení (resp. zaměstnanecké karty). Čl. 8 odst. 1 směrnice hovoří o změně jednotného povolení, chybí však konkrétní vymezení tohoto pojmu. Změnu zaměstnavatele (v režimu ZoPC) upravuje až nová směrnice 2024/1233 ze dne 24. 4. 2024. Ta s účinností od 22. 5. 2026 nahradí směrnici 2011/98/EU. Změna zaměstnavatele a změna jednotného povolení jsou podle stěžovatele dvě rozdílné věci. V případě oznámení změny zaměstnavatele totiž nedochází ke změně jednotného povolení. To znamená, že se nevydává nová zaměstnanecká karta ani se nemění její platnost. Změna zaměstnavatele se nedotýká povolení k pobytu (zaměstnanecké karty). Nemůže tudíž nikdy být rozhodnutím o změně podle směrnice 2011/98/EU. Změnou zaměstnavatele proto není nijak dotčena zaměstnanecká karta. Povinnost stěžovatele vyzvat cizince k doplnění potřebných dokumentů je dovozována z čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU. Ten se týká žádosti o vydání, změnu nebo prodloužení jednotného povolení. Na změnu zaměstnavatele tak nedopadá. Je proto na vnitrostátním zákonodárci, jak tuto otázku upraví. Podmínky pro změnu zaměstnavatele u držitele jednotného povolení (zaměstnanecké karty) jsou uvedeny v § 42g odst. 7 až 9 ZoPC. Stěžovatel dodal, že podle české úpravy je vyžadováno „pouhé“ oznámení změny, aniž by cizinec žádal o vydání nového jednotného povolení (zaměstnanecké karty) za účelem změny zaměstnavatele.

[7] Žalobce uvedl, že je přesvědčen, že jeho podání trpělo vadou nesrozumitelnosti. Jeho původním záměrem bylo zaměstnání u společnosti LUXES EU, s. r. o., a k pochybnostem došlo z důvodu administrativní chyby mzdové účetní společnosti LUXES EU, s. r. o., která smlouvu připravovala. Žalobce následně poukázal na „novou“ (bezvadnou) smlouvu uzavřenou dne 10. 9. 2024 s účinností ke dni 24. 1. 2023. Smlouvu se společností LUXES EU, s. r. o., žalobce uzavřel v důsledku výzvy stěžovatele ze dne 6. 9. 2024 [tj. až po podání kasační stížnosti – pozn. NSS] k odstranění vad podání. Žalobce tudíž nerozumí tvrzení stěžovatele, že neví, jakou formou by měl žalobce vyzvat k odstranění vady oznámení o změně zaměstnavatele. Připomíná, že byl stěžovatelem vyzván (v souladu se závazným právním názorem krajského soudu) k doložení nové pracovní smlouvy. Současně byl výzvou upozorněn na výše popsanou vadu smlouvy. Podle žalobce se vůbec nejednalo o poskytnutí návodu k úspěšnému podání oznámení o změně zaměstnavatele, jak stěžovatel namítal v kasační stížnosti. Žalobce proto trvá na tom, že jeho oznámení trpělo odstranitelnou (jinou) vadou podání (vnitřní rozpornosti či nesrozumitelnosti) podle § 37 odst. 3 správního řádu. Odkazuje též na komentářovou literaturu, podle níž mezi jiné vady spadá nepřesnost, neurčitost, nesrozumitelnost nebo neúplnost podání v detailech. Plně se tak ztotožnil se závěry krajského soudu. Ve prospěch povinnosti stěžovatele jej vyzvat k odstranění vad prý svědčí i čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU. Definice „jednotného povolení“ ve směrnici není, jelikož se jedná o autonomní pojem. Proto je nezbytná interpretace s ohledem na vnitrostátní podmínky. Podle české úpravy dochází ke změně

jednotného povolení výhradně změnou zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo jiného zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 až 9 ZoPC. Podle žalobce se totiž jedná o změnu definičních charakteristických znaků zaměstnanecké karty, která se pravidelně vydává na konkrétní pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. V otázce eurokonformního výkladu § 42g odst. 7 až 9 ZoPC žalobce poukázal na související rozsudky NSS ze dne 26. 7. 2024, čj. 4 Azs 114/2023 - 34, a ze dne 30. 5. 2024, čj. 2 Azs 10/2024 - 23.

[8] NSS stěžovateli zaslal žádost o vysvětlení nastalé procesní situace, na kterou upozornil žalobce ve svém vyjádření. NSS se stěžovatele zejména otázal, zda trvá na důvodech kasační stížnosti i poté, co již jednal v souladu se závěry krajského soudu. Dne 6. 9. 2024 totiž žalobce vyzval k odstranění vad oznámení a k předložení nové (bezvadné) smlouvy.

[9] Stěžovatel uvedl, že výzvu žalobci zaslal pouze z důvodu závazného právního názoru krajského soudu. Podle něj je výzva důkazem toho, že lze napsat v zásadě cokoliv, co se zdá být smysluplné, ač ve skutečnosti smysl postrádá. Stěžovatel je i nadále přesvědčen, že původním úmyslem žalobce bylo uzavřít smlouvu se společností LUXES, s. r. o. Otisk razítka nemohl vyvolat jakékoliv pochybnosti. Veškerá tvrzení žalobce považuje za účelová a rozsudek krajského soudu této účelovosti otevřel cestu k úspěchu. Dále uvedl, že žalobce předložil nejen novou smlouvu, ale také nové volné pracovní místo, čímž se pouze potvrzuje účelovost jeho jednání. Na podané kasační stížnosti trvá.

3. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[10] Jak se podává ze shora uvedeného, podstatou této věci je posouzení dvou otázek, a sice:

- zda oznámení o změně zaměstnavatele a smlouva trpěly takovou vadou, k jejímuž odstranění byl stěžovatel povinen žalobce vyzvat podle § 37 odst. 3 správního řádu;
- zda je možné na posuzovanou věc aplikovat relevantní ustanovení směrnice 2011/98/EU a rovněž zda lze změnu zaměstnavatele považovat za změnu jednotného povolení podle této směrnice.

[11] NSS se nejprve vyjádří k procesnímu postupu stěžovatele krátce poté, co doručil NSS doplněnou kasační stížnost. Stěžovatel totiž několik dní po podání kasační stížnosti vyzval žalobce (s odkazem na závazný právní názor krajského soudu) k odstranění vad smlouvy. Tím ovšem do jisté míry popřel podstatu části uplatněných kasačních námitek. Stěžovatel totiž mimo jiné namítal, že vady smlouvy nepovažoval za odstranitelné a nevěděl, v jaké formě by měl žalobce k jejich odstranění vyzvat. Současně v kasační stížnosti zformuloval (mírně ironický) text potenciální výzvy, čímž se zjevně snažil demonstrovat, že by jakákoliv podobná výzva znamenala poskytnutí přímého návodu k dosažení úspěchu ve věci změny zaměstnavatele.

[12] NSS připomíná, že krajský soud v napadeném rozsudku došel k závěru, že stěžovatel pochybil, nevyzval-li žalobce k odstranění nejasností v textu smlouvy, vzniklých přiložením otisku razítka společnosti LUXES EU, s. r. o., v podpisové části smlouvy. Rozsudek krajského soudu, kterým bylo zrušeno sdělení stěžovatele, se stal vykonatelným okamžikem nabytí právní moci a stěžovatel proto byl povinen vycházet ze závazného právního názoru krajského soudu a zohlednit jej v řízení. To také stěžovatel, jak plyne z předešlého odstavce, učinil.

[13] NSS zdůrazňuje (a reaguje na pochybnosti žalobce), že postup stěžovatele shledává zcela souladným s judikaturní praxí. V této věci blíže odkazuje na rozsudek rozšířeného senátu NSS ze dne 24. 4. 2007, čj. 2 Ans 3/2006 - 49, v němž uvedl: „*Zruší-li tedy krajský soud rozhodnutí správního orgánu, je povinností správního orgánu pokračovat v řízení a řídit se přitom závazným právním názorem vyjádřeným v pravomocném soudním rozhodnutí, bez ohledu na to, zda je ve věci podána kasační stížnost, v níž správní orgán polemizuje s vysloveným právním názorem. Nerespektuje-li správní orgán pravomocné soudní rozhodnutí a nepokračuje řádně v řízení, může se dle okolností jednat o nečinnost, proti níž se lze bránit podáním žaloby dle ustanovení § 79 a násl. s. ř. s.*“ NSS tudíž v souladu se závěrem rozšířeného senátu konstatuje, že postup stěžovatele, k němuž ho zavázal krajský soud, považuje za správný a zákonný. Nelze však přisvědčit námitkám stěžovatele, že by (prostá) výzva k odstranění nejasností ve smlouvě – ve formě, v jaké byla žalobci zaslána – představovala přesný návod k úspěchu ve věci, který by jakýmkoliv způsobem vybočoval ze zákonných mantinelů či praxe správních orgánů. Tím, že žalobce stěžovateli dodal novou (opravenou) smlouvu, je nyní postaveno najisto, u kterého zaměstnavatele míní být zaměstnán. Stěžovatel může oznámení žalobce o změně zaměstnavatele znovu posoudit na podkladě dokumentů, o jejichž obsahu již není mezi stranami pochyb. Tuto námitku, týkající se pochybností stěžovatele ohledně formulace výzvy k odstranění vad, tak považuje NSS za vyřešenou.

[14] Ke zbývajícím kasačním námitkám NSS uvádí, že řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty musí být vždy vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů uvedenými v § 2 až § 8 správního řádu. Pro posuzovaný případ je relevantní zejména § 4 správního řádu, v němž je promítnuta zásada dobré správy (včetně poučovací zásady a zásady součinnosti správních orgánů). K tomu lze uvést citaci rozsudku NSS ze dne 24. 4. 2007, čj. 7 Azs 3/2008 - 64, kde zdejší soud konstatoval: „*Je nepochybné, že správní řád je postaven na zásadě součinnosti, která platí, byť s určitými modifikacemi, pro každé správní řízení. Tato zásada platí jak pro účastníky řízení, tak pro správní orgány, neboť jen řízení provedené v co nejlepší a nejužší spolupráci může naplnit zákonné znaky a svůj smysl a účel. Specifika každého řízení, upravená ve zvláštních zákonech, přizpůsobují tuto zásadu charakteru toho, kterého řízení, nemohou ji však popřít natolik, aby základní atributy řízení byly potlačeny a základním právům a zákonným povinnostem účastníků a povinnostem správních orgánů nebylo možné dostát*.“ Není tedy pochyb o tom, že dané řízení mělo být ovládáno též zásadami dobré správy a součinnosti a že stěžovatel těmto zásadám nedostál.

[15] NSS poukazuje na skutečnost, že stěžovatel napadené sdělení vydal z důvodu nesplnění podmínky v § 42g odst. 7 ZoPC, jelikož společnost LUXES, s. r. o., byla podle dostupných informací agenturou práce. Je však nezbytné uvést, že citované ustanovení ve spojení s § 42g odst. 9 ZoPC upravuje pouze účinky, které nastanou ze zákona, jestliže podmínky pro změnu zaměstnavatele nebudou splněny. Neobsahuje přitom konkrétnější procesní úpravu posuzování splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, která by vylučovala subsidiární užití § 37 správního řádu. Ačkoliv se tedy v řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty postupuje přednostně podle speciální úpravy stanovené v § 42g odst. 7 až 11 ZoPC, použijí se s ohledem na § 177 odst. 2 správního řádu ve spojení s § 154 téhož zákona i některá (obecná) ustanovení správního řádu. Mimo jiné právě § 37 odst. 3 správního řádu, podle něhož *nemá-li podání předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán podateli nedostatky odstranit nebo ho vyzve k jejich odstranění a poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu.* NSS konstatuje, že rozhoduje-li stěžovatel o splnění či nesplnění podmínek pro změnu

zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 ZoPC, je povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, která se konkrétně projevuje v § 37 odst. 3 správního řádu.

[16] NSS se ztotožňuje rovněž s názorem krajského soudu, že obsah smlouvy působil (ohledně označení zaměstnavatele) poněkud nesrozumitelně a vnitřně rozporně. Nesouhlasí tak s argumentací stěžovatele, který tvrdil, že bylo zcela zřejmé, u které společnosti hodlá být žalobce zaměstnán. Nesoulad údajů ze smlouvy měl proto správní orgán vyhodnotit jako *jiné vady* a dále postupovat v souladu s výše citovaným ustanovením správního řádu. NSS doplňuje, že stěžovatel měl již v původním řízení v souladu s § 37 odst. 3 s. ř. s. žalobce jednoduše vyzvat k tomu, aby existenci otisku razítka na smlouvě vysvětlil a dodal (novou) bezvadnou smlouvu.

[17] NSS dodává, že učinil-li by tak stěžovatel již dříve, disponoval by všemi potřebnými podklady pro následné rozhodnutí o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle relevantních ustanovení ZoPC. Mohlo se tím předejít následnému podání žaloby a navazujícímu soudnímu řízení před krajským soudem. Jelikož stěžovatel považoval tento krok za nepotřebný, žalobce nedostal možnost nepřesnost žádným způsobem objasnit. Nad rámec výše uvedeného NSS připouští argumentaci stěžovatele, že otisk razítka není povinnou náležitostí smlouvy a skutečně mohlo dojít k omylu. To však nijak zásadně nevyvrací závěry, k nimž NSS dospěl.

[18] NSS proto potvrzuje, že krajský soud náležitě vyhodnotil skutkový stav věci, pokud uvedl, že smlouva trpěla odstranitelnými vadami, k jejichž odstranění byl stěžovatel povinen žalobce vyzvat podle § 37 odst. 3 správního řádu. Závěr krajského soudu, že tato stěžovatelova nečinnost vedla k porušení ustanovení o řízení před správním orgánem, čímž založil vadu řízení podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s., je dle NSS správný.

[19] Druhá část kasačních námitek souvisela s aplikací směrnice 2011/98/EU a souvisejícího eurokonformního výkladu ZoPC. NSS poznamenává, že se obdobnými otázkami již ve své rozhodovací praxi podrobně zabýval v rozsudku čj. 4 Azs 124/2023 - 38. Skutkově se jednalo o velice podobný případ. Jeho závěry lze proto plně aplikovat i na nyní posuzovanou věc. Nelze proto přisvědčit stěžovateli, že změna zaměstnavatele nepředstavuje změnu zaměstnanecké karty ve smyslu této směrnice, jelikož zaměstnanecká karta není změnou zaměstnavatele nijak dotčena.

[20] NSS uvádí, že změnou zaměstnavatele dochází ke změně oprávnění, která zaměstnanci vyplývají ze zaměstnanecké karty. Je sice pravda, že směrnice otázku změny zaměstnavatele přímo neupravuje, nicméně dala možnost členským státům přijmout vlastní úpravu a Česká republika v ZoPC změnu zaměstnavatele umožnila. Procedura této změny musí stále odpovídat minimálním standardům uvedeným ve směrnici. NSS proto nesouhlasí s argumentací stěžovatele a opakuje, že oznámení o změně zaměstnavatele představuje změnu jednotného povolení ve smyslu směrnice 2011/98/EU. Podobný závěr dovodil NSS i v rozsudku ze dne 26. 1. 2023, čj. 9 Azs 118/2022 - 32 (body 14 a 15), v němž připustil aplikovatelnost čl. 8 směrnice. Pro úplnost NSS doplňuje, že při změně zaměstnavatele je stěžovatel povinen (eurokonformně) přihlížet rovněž k čl. 5 odst. 4 směrnice, podle nějž *v případě, že informace nebo dokumenty připojené k žádosti nejsou podle kritérií stanovených ve vnitrostátním právu úplné, příslušný orgán písemně vyrozumí žadatele o tom, že jsou požadovány dodatečné informace nebo dokumenty, přičemž stanoví přiměřenou lhůtu pro jejich předložení.* NSS proto nesouhlasí ani s argumentem stěžovatele, který uvedl, že na změnu zaměstnavatele toto ustanovení nedopadá. NSS uzavírá, že se i v této otázce plně ztotožnil

s argumentací krajského soudu, který ZoPC vyložil v souladu s příslušnými ustanoveními směrnice.

[21] Pro úplnost NSS uvádí, že argumentace stěžovatele týkající se přijetí nové směrnice 2024/1233, která má dnem 22. 5. 2026 nahradit stávající směrnici 2011/98/EU, je zcela nad rámec posuzované věci, a proto se jí nezabýval.

4. Závěr a náklady řízení

[22] Z uvedených důvodů dospěl NSS k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji zamítl (§ 110 odst. 1 věta poslední s. ř. s.).

[23] O náhradě nákladů řízení rozhodl podle § 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť ve věci neměl úspěch. Žalobce byl v řízení o kasační stížnosti zastoupen advokátem, který uplatnil právo na náhradu nákladů řízení. Náklady řízení spočívají v odměně advokáta za jeden úkon právní služby – písemné podání (vyjádření). Odměna podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. (advokátního tarifu) činí 3.100 Kč [§ 7, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu]. K ní je třeba připočíst 300 Kč paušální náhrady hotových výdajů podle § 13 odst. 3 advokátního tarifu. Dohromady to činí 3.400 Kč. Zástupce žalobce je plátcem DPH, soud proto zvýšil odměnu i o částku daně (714 Kč). Celkově je tedy stěžovatel povinen uhradit žalobci náklady řízení o kasační stížnosti ve výši 4.114 Kč. Tyto náklady řízení je stěžovatel povinen zaplatit ve stanovené lhůtě.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 14. listopadu 2024

Vojtěch Šimíček
předseda senátu