ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Karla Šimky a soudkyň Sylvy Šiškeové a Evy Šonkové v právní věci žalobce: **S. S.,** zast. Mgr. Tomášem Verčimákem, advokátem se sídlem Dřevná 382/2, Praha 2, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra,** se sídlem Nad Štolou 936/3, Praha 7, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-54049-4/ZM-2023, MV-140280-1/OAM-2023, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 19. 12. 2023, č. j. 33 A 10/2023-86,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

II. Žalovaný **nemá právo** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

III. Žalobci **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Žalovaný napadeným rozhodnutím sdělil žalobci, že nejsou splněny podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně dalších zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro jeho zaměstnávání na konkrétním pracovním místě u konkrétního zaměstnavatele. Žalobci byla naposledy vydána zaměstnanecká karta s platností do 6. 7. 2024. Žalobce doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele dne 31. 7. 2023. Podle předloženého dokladu však jeho dosavadní pracovněprávní vztah skončil již dne 30. 5. 2023, tedy šedesát dva dnů před doručením oznámení. Žalovaný konstatoval, že žalobcova zaměstnanecká karta zanikla, neboť šedesátidenní doba pro oznámení změny zaměstnavatele uplynula již dne 29. 7. 2023.

[2] Proti rozhodnutí žalovaného se žalobce bránil u Krajského soudu v Brně, který napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Za spornou soud považoval pouze otázku, zda žalobce oznámil žalovanému změnu zaměstnavatele včas. Na charakter lhůty k učinění oznámení o změně zaměstnavatele je třeba nahlížet i v kontextu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011 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“).

[3] Z použití pojmu *doba* v zákoně o pobytu cizinců nelze podle krajského soudu bez dalšího dovodit, že by nemohlo jít o procesní *lhůtu*. Předpokládá se totiž, že cizinec v tomto časovém úseku učiní vůči správnímu orgánu úkon, který zákon nazývá *oznámením*. Rozdíl mezi dobou a lhůtou, vycházející z civilistického kontextu, veřejné právo striktně nedodržuje. Krajský soud vycházel z principu legitimního očekávání adresáta právní úpravy.

[4] Výklad šedesátidenní doby nelze redukovat pouze na hmotněprávní smysl a držet se jen jazykově-systematické metody, jak činí žalovaný. Ve vztahu k podání oznámení se tato lhůta jeví jako lhůta k provedení procesního úkonu. S odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu (NSS) ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, poukázal krajský soud na podpůrnou použitelnost ustanovení čtvrté části zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Zdůraznil, že při konkurenci dvou výkladových alternativ veřejnoprávní normy je třeba zvolit tu, která je příznivější pro adresáta povinností.

[5] Krajský soud uzavřel, že žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele k poštovní přepravě dne 28. 7. 2023. Šedesátidenní lhůta k podání tohoto oznámení končila dne 29. 7. 2023. Žalobce podal oznámení včas bez ohledu na to, že bylo žalovanému doručeno až dne 31. 7. 2023.

II. Kasační stížnost

[6] Žalovaný (dále jen „stěžovatel“) v kasační stížnosti namítl, že v případě skončení pracovněprávního vztahu, pro který byla vydána zaměstnanecká karta, stanoví § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců hmotněprávní lhůtu pro oznámení změny zaměstnavatele, které může její zánik odvrátit. Rovněž pro žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty stanoví § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců hmotněprávní lhůtu. Zároveň ji v odst. 12 téhož ustanovení v určitých ohledech staví na roveň lhůtě procesní. Na rozdíl od novely zákona o pobytu cizinců, která zavedla institut oznámení změny zaměstnavatele, existuje důvodová zpráva ke změnám § 47 zákona o pobytu cizinců. Ta zachycuje úmysl zákonodárce vytvořit z typicky hmotněprávní lhůty lhůtu mající do jisté míry procesní charakter. Podmínka stanovená poslední větou § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců však podobné pravidlo neobsahuje. Podle stěžovatele není oznámení změny zaměstnavatele procesním úkonem. Není totiž činěno v žádném řízení, pouze iniciuje jistý postup podle zákona. Zákon č. 500/2004 Sb., správní řád, upravuje pouze lhůty procesní, nikoli hmotněprávní. Na časový úsek podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců tedy nelze vztáhnout § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu.

[7] Lhůta není podle stěžovatele procesní ani z logiky věci. Jejím uplynutím zaniká právo oznámit změnu a s ním i zaměstnanecká karta. Hmotněprávní lhůta stanovená hmotněprávním předpisem nemůže založit legitimní očekávání. Oznámení o změně zaměstnavatele musí být stěžovateli doručeno do šedesáti dnů od ukončení pracovněprávního vztahu, aby odvrátilo zánik zaměstnanecké karty, jinak již není co odvracet. Také § 63 zákona o pobytu cizinců je v tomto ohledu jednoznačný.

[8] Stěžovateli není zřejmé, z jakého ustanovení směrnice dovozuje krajský soud procesní charakter lhůty. Směrnice v tomto ohledu lhůty neupravuje, stěží tak z ní může pramenit eurokonformní výklad. Změnu jednotného povolení (v České republice zaměstnanecké karty) se změnou zaměstnavatele nesprávně ztotožnila až judikatura. Evropský zákonodárce změnou jednotného povolení neměl na mysli změnu zaměstnavatele, byť nevymezil, co se touto změnou rozumí. Kvůli mezeře ve směrnici by při změně zaměstnavatele a jiných změnách musel cizinec vždy znovu žádat o vydání zaměstnanecké karty.

[9] Stěžovateli je z úřední činnosti známo, že změnu zaměstnavatele má řešit nově navrhovaná evropská úprava. Změna zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců nikdy nemůže být rozhodnutím podle směrnice. Tato otázka je tedy zatím v dispozici vnitrostátního zákonodárce. Podle § 42g odst. 7 až 9 zákona o pobytu cizinců držitel zaměstnanecké karty tuto změnu pouze oznamuje, nežádá o vydání nové zaměstnanecké karty. Lhůta tak nemůže být procesní.

[10] Odkaz krajského soudu na rozsudek NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34 není podle stěžovatele příléhavý. Dobu uvedenou v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců nestanoví správní řád, ale hmotněprávní předpis. Navíc se nejedná o úkon v probíhajícím řízení, ale o úkon, který iniciuje jiný postup podle zákona.

[11] Žalobce se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[12] Kasační stížnost je přípustná a projednatelná. Ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce (§ 31 odst. 2 s. ř. s.), se NSS zabývá též otázkou, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele (§ 104a s. ř. s.). Není-li tomu tak, soud kasační stížnost odmítne jako nepřijatelnou (usnesení NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS, a ze dne 16. 6. 2021, č. j. 9 As 83/2021-28, č. 4219/2021 Sb. NSS, body 11 a 12).

[13] V souladu s usnesením NSS č. j. 1 Azs 13/2006-39 je kasační stížnost mimo jiné přijatelná, pokud se týká právních otázek, které judikatura NSS dosud neřešila. Tak tomu je i v projednávané věci, neboť otázku povahy doby (lhůty) podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců kasační soud dosud neřešil.

[14] Kasační stížnost je tedy přijatelná, není však důvodná.

[15] Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců *změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1* (důraz přidán).

[16] 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.*

[17] Podle § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců se odst. 1 téhož ustanovení *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.*

[18] Žalobce byl držitelem zaměstnanecké karty vydané pro zaměstnávání na volné pracovní pozici, která je součástí Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (§ 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců). Poslední žalobcův pracovněprávní vztah skončil dohodou o rozvázání pracovního poměru dne 30. 5. 2023.

[19] Dne 28. 7. 2023 podal žalobce k poštovní přepravě oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu včetně příloh. Stěžovateli bylo oznámení doručeno dne 31. 7. 2023. Sporné je, zda žalobce podal toto oznámení do šedesáti dnů ode dne zániku posledního pracovního poměru (tedy od 30. 5. 2023).

[20] Krajský soud s odkazem na rozsudek NSS ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32, nebo již citovaný rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34 poukázal na to, že koná-li státní orgán úkony, jimiž se mění status jednotného povolení, děje se tak v rámci řízení, byť v některém ohledu se zvláštními pravidly. V posuzovaném případě jde o změnu ve smyslu čl. 8 směrnice a z tohoto procesního úhlu pohledu je podle krajského soudu třeba nahlížet na výklad charakteru sporného časového úseku. Podle krajského soudu z pouhého textu zákona, který používá pojem *doba*, nelze bez dalšího dovodit, že by nemohlo jít o procesní *lhůtu*. Je totiž zřejmé, že se předpokládá, že v tomto časovém úseku učiní držitel zaměstnanecké karty vůči

správnímu orgánu úkon – oznámení. Není proto podstatná polemika o rozdílu mezi lhůtami a dobami, která vychází ze soukromoprávního pojetí (k nekonzistenstnímu užívání pojmů „lhůta“ a „doba“ zejména v procesních předpisech viz např. rozsudek rozšířeného senátu ze dne 26. 5. 2022, čj. 4 Afs 264/2018-85, č. 4367/2022 Sb. NSS). Krajský soud naopak zdůraznil důležitost principu legitimního očekávání adresátů právní úpravy jako součásti univerzálního principu právní jistoty.

[21] Stěžovatel argumentuje, že pokud držitel zaměstnanecké karty ukončí pracovní poměr, může zánik zaměstnanecké karty odvrátit podáním oznámení o změně zaměstnavatele, které splňuje podmínky zákona o pobytu cizinců. Šedesátidenní lhůta podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je lhůtou hmotněprávní. Dříve, než uplyne, musí být právo vykonáno či uplatněno u příslušného subjektu. Stěžovatel připouští, že zákon o pobytu cizinců může přiblížit hmotněprávní lhůtu v určitých ohledech té procesní, jedná se však pouze o případ § 47 odst. 12 tohoto zákona. Dle toho platí, že *lhůta uvedená v odstavcích 1 až 3 a 5 je zachována, je-li posledního dne lhůty žádost podána ministerstvu. Nestanoví-li tento zákon, že žádost je cizinec povinen podat osobně, je lhůta uvedená v odstavcích 1 až 3 a 5 též zachována, je-li posledního dne lhůty podána poštovní zásilka adresovaná ministerstvu, která obsahuje žádost, držiteli poštovní licence nebo zvláštní poštovní licence nebo osobě, která má obdobné postavení v jiném státě. Tento odstavec se na žádosti uvedené v odstavci 6 použije obdobně.* Tento úmysl je zřejmý i z důvodové zprávy.

[22] NSS souhlasí s výkladem krajského soudu, který zdůraznil, že veřejné právo, na rozdíl od práva soukromého, striktně nerozlišuje mezi lhůtami a dobami. Z pouhého použití pojmu *doba* nelze bez zkoumání dalších okolností dovozovat, že nejde o procesní *lhůtu*. Podle kasačního soudu postupoval krajský soud správně, pokud na věc nahlížel širší optikou než jen jazykově-systematickým výkladem. Nelze totiž vyloučit, aby jeden časový úsek určený zákonodárcem pro regulaci nastolení určitých právních následků měl jak hmotněprávní, tak i procesněprávní účinky (o čemž svědčí i § 47 odst. 1 a 12 zákona o pobytu cizinců).

[23] Jak správně upozornil krajský soud, rozsudek NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34 neřeší charakter šedesátidenní doby, dovozuje však podpůrné použití části čtvrté správního řádu. Zákon o pobytu cizinců obsahuje vedle hmotněprávních ustanovení dílčí úpravu některých procesních institutů a postupů správních orgánů v řízeních ve věcech pobytu cizinců, která jsou vůči ustanovením správního řádu ve vztahu speciality. Správní orgány tedy postupují primárně podle procesních pravidel zde stanovených. Pokud zákon o pobytu cizinců určitou otázku neupravuje, postupuje se podle správního řádu (rozsudek NSS ze dne 21. 12. 2011, č. j. 5 Ans 5/2011-221, č. 2544/2012 Sb. NSS).

[24] Z § 168 zákona o pobytu cizinců vyplývá, že mj. na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 se nevztahují ustanovení druhé a třetí části správního řádu týkající se správního řízení. Z § 177 odst. 2 správního řádu je pak zřejmé, že v případě, že správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují část druhá a třetí správního řádu, postupuje správní orgán podle části čtvrté téhož zákona. Ve všech řízeních vyjmenovaných v § 168 zákona o pobytu cizinců se proto bude postupovat podle části čtvrté správního řádu. Jak konstatoval NSS v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-35, ze zařazení do části čtvrté správního řádu vyplývá, že postupy

uvedené v § 168 zákona o pobytu cizinců nejsou považovány za formální správní řízení ve smyslu § 9 správního řádu.

[25] Přesto však § 154 správního řádu stanoví taxativní výčet ustanovení části druhé a třetí téhož zákona, která se použijí při provádění či vydávání tzv. jiných úkonů podle části čtvrté správního řádu obdobně. Mezi těmito ustanoveními je i § 40 správního řádu. Tedy ani v řízení, v nichž má správní orgán postupovat podle části čtvrté správního řádu, není vyloučeno podpůrné užití § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu, který pojednává o zachování lhůty v případě předání podání v poslední den lhůty k poštovní přepravě, ani užití § 40 odst. 2 správního řádu, podle něhož se v pochybnostech považuje lhůta za zachovanou, dokud se neprokáže opak. Podpůrná aplikace pravidel podle § 40 správního řádu není vyloučena ani z povahy věci. Zákonodárce v zákoně o pobytu cizinců použití správního řádu v tomto rozsahu nevyloučil.

[26] Podle § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu *je lhůta zachována, je-li posledního dne lhůty učiněno podání u věcně a místně příslušného správního orgánu anebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto správnímu orgánu.* Pokud tedy žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele dne 28. 7. 2023 k poštovní přepravě a šedesátidenní doba k podání oznámení končila dne 29. 7. 2023, učinil tak z procesního pohledu včas a v souladu se zákonem. Na tom nic nemění, že oznámení bylo žalovanému doručeno až dne 31. 7. 2023. NSS tedy souhlasí se závěrem krajského soudu, že oznámení z tohoto pohledu mohlo založit účinky, které s ním zákon spojuje.

[27] Kasační soud nesouhlasí se stěžovatelovou argumentací, podle níž je odkaz krajského soudu na rozsudek NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34 nepřiléhavý, neboť dobu podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců stanoví hmotněprávní předpis a nejedná se o úkon v probíhajícím řízení. Podle NSS není podstatné, že nejde o úkon v probíhajícím řízení. Držitel zaměstnanecké karty činí vůči správnímu orgánu úkon, kterým je oznámení o změně zaměstnavatele. Toto oznámení může odvrátit nepříznivý hmotněprávní následek spočívající v tom, že cizinec nemůže legálně změnit pracovní místo a zaniká mu zaměstnanecká karta. Zamezení zániku zaměstnanecké karty tedy lze docílit pouze procesním úkonem, jímž je právě podání oznámení o změně zaměstnavatele. Toto oznámení iniciuje méně formální správní postup vedoucí k vydání sdělení. NSS souhlasí s krajským soudem, že výklad šedesátidenní doby nelze redukovat pouze na hmotněprávní smysl. Ve vztahu k učinění dotčeného oznámení se tento časový úsek, byť v § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců označený jako *doba*, skutečně svou povahou jeví jako *lhůta* k provedení procesního úkonu.

[28] Stěžovatel poukazoval na to, že k institutu oznámení změny zaměstnavatele nebyla vydána důvodová zpráva, jako tomu bylo u změn dotýkajících se § 47 zákona o pobytu cizinců, kde je zachycen úmysl zákonodárce dodat hmotněprávní lhůtě i procesní charakter. Z absence důvodové zprávy k oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele však podle NSS nelze nic dovodit; již vůbec pak ne závěr o povaze sporné lhůty.

[29] NSS souhlasí s krajským soudem, že je-li k dispozici více rovnocenných a srovnatelně přesvědčivých výkladů veřejnoprávní normy, je namístě upřednostnit ten, který nezasahuje do základního práva či svobody, resp. ten, jehož zásah je co nejmenší.

[30] Jak uvedl Ústavní soud v bodě 50 nálezu ze dne 13. 9. 2007, sp. zn. I. ÚS 643/06, *„tento princip ‚in dubio pro libertate' plyne přímo z ústavního pořádku (čl. 1 odst. 1 a čl. 2 odst. 4 Ústavy České republiky nebo čl. 2 odst. 3 a čl. 4 Listiny, viz i stanovisko menšiny pléna NSS in usnesení ze dne 29. 4. 2004 č. 215/2004 Sb. NSS). Jde o strukturální princip liberálně demokratického státu, vyjadřující prioritu jednotlivce a jeho svobody před státem (viz např. nálezy sp. zn. I. ÚS 512/02 ze dne 20. 11. 2002, Sbírka rozhodnutí, svazek 28, nález č. 143, nebo I. ÚS 557/05 ze dne 24. 7. 2007, Sbírka rozhodnutí, svazek 46, nález č. 116). Pravidlo ‚in dubio pro libertate' je vyjadřováno uplatňováním různých maxim ve všech oblastech veřejného práva"*. Z judikatury kasačního soudu lze přiměřeně odkázat na rozsudky ze dne 16. 8. 2016, č. j. 6 As 231/2015-44, bod 46, či ze dne 7. 2. 2020, č. j. 9 Azs 366/2019-20, bod 25. Podle NSS krajský soud vyložil sporný charakter lhůty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců ústavně konformně ve prospěch adresáta veřejnoprávní normy.

[31] Stěžovatel rovněž namítal, že není zřejmé, z jakého ustanovení směrnice krajský soud dovodil výklad sporné lhůty ve prospěch žalobce. Se stěžovatelem lze souhlasit v tom, že směrnice aktuálně nestanoví ohledně jednotného povolení žádné doby, lhůty ani jejich charakter. Otázka zániku zaměstnanecké karty z důvodu uplynutí šedesátidenní lhůty se nedotýká procesních záruk stanovených čl. 8 směrnice (rozsudek NSS ze dne 6. 9. 2023, č. j. 1 Azs 98/2023-53). Ten stanovuje požadavek na písemné odůvodnění rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vydání, změnu nebo obnovení jednotného povolení, možnost podat opravný prostředek a povinnost příslušného orgánu o tomto opravném prostředku a lhůtě pro jeho podání poučit. Je tedy aktuálně otázkou vnitrostátního práva, jak bude řešit tento aspekt procesu vedoucího ke změně zaměstnavatele. Zvolený ústavně konformní výklad z něj vychází. Ani tato stěžovatelova námitka tak není důvodná.

[32] NSS se tedy ztotožnil s výkladem krajského soudu, podle něhož žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele včas. Platnost zaměstnanecké karty tedy nezaniká, pokud její držitel podá ve lhůtě šedesáti dnů od zániku posledního pracovněprávního vztahu k poštovní přepravě oznámení o změně zaměstnavatele, které splňuje podmínky stanovené § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Zároveň se krajský soud správně nezabýval tím, zda byly splněny všechny zákonné podmínky a také otázkou, zda měl stěžovatel žalobce vyzývat k doplnění a opravě vad oznámení. Na těchto skutečnostech totiž napadené rozhodnutí nestojí a stěžovatel je posoudí v dalším řízení.

IV. Závěr a náklady řízení

[33] NSS zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s.

[34] Neúspěšný stěžovatel nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti; toto právo naopak náleží úspěšnému žalobci (§ 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s.). Tomu podle obsahu spisu žádné náklady řízení nevznikly, proto mu soud jejich náhradu nepřiznal.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 30. května 2024

Karel Šimka
předseda senátu