



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Václava Trajera a soudců Mgr. Lenky Havlíčkové a Mgr. Daniely Menclové ve věci

žalobce: V. A. N., narozen „X“,
státní příslušnost Vietnamská socialistická republika,
bytem „X“,
zastoupen Mgr. Markem Sedlákem, advokátem,
sídlem Příkop 8, 602 00 Brno,

proti

žalovanému: Ministerstvo vnitra, Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců,
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 30. 10. 2018, č. j. X,

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva vnitra, Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, ze dne 30. 10. 2018, č. j. X, se pro nezákonnost **zrušuje** a věc se **vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je **povinen** uhradit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč do třiceti dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou v zákonem stanovené lhůtě domáhá zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 30. 10. 2018, č. j. X, jímž bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 15. 6. 2018, č. j. X, kterým bylo podle § 66 odst. 1 písm. b) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „s. ř.“), zastaveno řízení ve věci žádosti žalobce o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty na území České republiky, neboť ji správní orgán I. stupně shledal nepřipustnou, jelikož byla podána po Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

uplynutí zákonem stanovené doby.

Žaloba

2. Žalobce v žalobě uvedl, že při podání žádosti dne 21. 5. 2018 o souhlas se změnou zaměstnavatele vysvětlil oprávněné úřední osobě na přepážce, že svou žádost o změnu zaměstnavatele podal z důvodu nemoci po uplynutí šedesátidenní lhůty pro podání žádosti od ukončení předchozího pracovního poměru, což doložil příslušnými doklady, a dále poukázal na to, že ve správním spise se nachází prohlášení pana P. N. H. ze dne 13. 8. 2018, ze kterého je zřejmé, že žalobce ústně požádal o prominutí zmeškání lhůty, přičemž o této žádosti žalovaný nerozhodl a ani při osobním podání žádosti se žalobcem nesepsal protokol ve smyslu § 18 odst. 1 s. ř.
3. Žalobce dále v žalobě namítal, že správní orgány nesprávně posoudily časový úsek 60 dnů pro podání žádosti o změnu zaměstnanecké karty jako dobu pro podání této žádosti, když dle žalobce se jedná o procesní lhůtu, neboť vymezuje časový úsek k provedení procesního úkonu.
4. V žalobě žalobce dále namítal, že ustanovení § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), se kterým správní orgán prvního stupně i žalovaný spojují zánik platnosti zaměstnanecké karty a neoprávněnost pobytu žalobce na území České republiky, je v rozporu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci (dále jen „Směrnice“). Žalobce trval na tom, že zaměstnanecká karta a její úprava v zákoně o pobytu cizinců představuje implementaci Směrnice a musí s ní být v souladu. Ve smyslu článku 13 a 16 Směrnice nesmí být vnitrostátní úprava členského státu pro cizince méně příznivá než standardy zaručené Směrnicí. S odkazem na čl. 8 odst. 1 a 2 Směrnice a čl. 12 odst. 3 Směrnice žalobce trval na tom, že Směrnice nepředpokládá a nepřiznává členským státům právo zavést vnitrostátní úpravu, na základě které by jednotné povolení k pobytu a práci – zaměstnanecká karta, mohlo zaniknout přímo ze zákona, tedy způsobem uvedeným v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Trval na tom, že uvedené ustanovení zákona o pobytu cizinců je v rozporu se Směrnicí a jeho zaměstnanecká karta proto nemohla podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců vůbec zaniknout, neboť Směrnice vždy předpokládá odejmutí jednotného povolení k pobytu a práci, proti kterému je možno podat opravný prostředek. Dle žalobce Směrnice předpokládá, že platnost zaměstnanecké karty, kromě uplynutí doby, na kterou byla platnost stanovena, může zaniknout jedině odnětím, tedy individuálním rozhodnutím, proti kterému má cizinec právo využít opravné prostředky. Zdůraznil, že v případě zániku zaměstnanecké karty podle ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců cizinec žádné opravné prostředky využít nemůže, neboť se žádné individuální rozhodnutí nevydává. Trval na tom, že členské státy nemohou Směrnicí obcházet tím, že namísto rozhodnutí o odnětí povolení k pobytu a k práci budou zavádět vnitrostátní úpravu, podle které platnost zaměstnanecké karty může zanikat přímo ze zákona na základě důvodů stanovených členským státem v zákoně.
5. Zdůraznil, že podle judikatury Evropského soudního dvora má evropské právo jako celek přednost před vnitrostátními právními předpisy a soudní a jiné orgány jsou povinny upřednostnit právo evropské. S poukazem na rozsudek Evropského soudního dvora ze dne 9. 3. 1978, ve věci C-106/77 Simmenthal SpA, zdůraznil, že princip aplikační přednosti se Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

projevuje povinností vnitrostátního soudce nebo jiného orgánu nepoužít jakékoli ustanovení vnitrostátního práva, které je v rozporu s právem Společenství. Poukázal rovněž na zásadu přímého účinku směrnice, kdy se ustanovení směrnice může dovolávat i fyzická osoba, přestože směrnice implementována nebyla nebo byla implementována chybně. Žalobce tak předně namítl, že se žalovaný otázkou souladu vnitrostátní úpravy se shora uvedenou Směrnicí vůbec nezabýval.

Vyjádření žalovaného k žalobě

6. Žalovaný v písemném vyjádření k žalobě navrhl její zamítnutí. Žalovaný uvedl, že v době podání žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty žalobce nepobýval na území České republiky na základě vydané zaměstnanecké karty, jelikož zaměstnanecká karta zanikla dnem 21. 4. 2018, když pracovní poměr, ke kterému byla zaměstnanecká karta vydána, skončil ke dni 20. 2. 2018 rozvázáním pracovního poměru ve zkušební době. Jelikož žalobce podal žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele až dne 21. 5. 2018, nikoliv v zákonem stanovených 60 dnech od skončení uvedeného pracovněprávního vztahu, skončila platnost ke dni 21. 4. 2018 a žádosti žalobce tak nebylo možné vyhovět, proto byla správním orgánem I. stupně posouzena jako zjevně právně nepřipustná a řízení bylo zastaveno. Žalovaný dále zdůraznil, že podání této žádosti není vázáno na osobní podání při současném sjednání termínu k podání žádosti, proto žalobci nic nebránilo žádost doručit správnímu orgánu I. stupně prostřednictvím držitele poštovní licence či zmocněného zástupce.
7. Žalovaný zopakoval, že v případě § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se v případě počítání uplynutí 60 dnů jedná o počítání doby nikoliv lhůty a není tak možné použít § 40 s. ř. ani akceptovat doložené zprávy o zdravotní indispozici žalobce, na které je možné nahlížet jako na žádosti o prominutí zmeškání úkonu podle § 41 s. ř., avšak žádost o prominutí zmeškání lhůty musí být vázána právě na lhůtu.
8. K žalobcem namítanému rozporu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se Směrnicí žalovaný konstatoval, že při rozhodování o žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele je vázán zákonem o pobytu cizinců, v jehož § 63 je uvedeno, že platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.

Posouzení věci soudem

9. O žalobě soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) bez jednání, neboť žalobce i žalovaný s tímto postupem soudu výslovně souhlasili.
10. Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v řízení vedeném podle části třetí prvního dílu hlavy druhé s. ř. s., která vychází z dispoziční zásady vyjádřené v § 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 § 172 odst. 1 zákona o pobytu. Povinností žalobce je proto tvrdit, že správní

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

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 § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.

11. V první řadě se soud zabýval žalobcem namítaným rozparem § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se Směrnicí (zejména článku 8 odst. 1 a 2 a článku 12 odst. 3). Článek 8 Směrnice zakotvuje procesní záruky žadatelů o pobyt. V článku 8 odst. 1 Směrnice je uvedeno, že v písemném oznámení rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vydání, změnu nebo obnovení jednotného povolení nebo rozhodnutí, kterým se jednotné povolení odnímá na základě požadavků stanovených unijním nebo vnitrostátním právem, je uvedeno odůvodnění. V odst. 2 citovaného ustanovení je pak uvedeno, že proti rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vydání, změnu nebo obnovení či o odnětí jednotného povolení je možné podat opravný prostředek v dotčeném členském státě v souladu s vnitrostátním právem a že v písemném oznámení podle odstavce 1 je uveden soud nebo správní orgán, u kterého může dotčená osoba podat opravný prostředek, a lhůta pro toto podání. Článek 12 Směrnice pak zakotvuje právo na rovné zacházení. V článku 12 odst. 3 Směrnice, na který žalobce poukazoval, je uvedeno, že právem na rovné zacházení není dotčeno právo členského státu odejmout povolení k pobytu vydané podle této směrnice, povolení k pobytu vydané za jiným účelem, než je výkon práce, nebo jakékoli jiné povolení pracovat v členském státě, nebo odmítnout jejich obnovení.
12. Podle § 63, odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že *„[p]latnost 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 ke které byl udělen souhlas ministerstva podle § 42g odst. 7 nebo 8; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.“*
13. Podle § 63, odst. 2 zákona o pobytu cizinců platí, že *„[b]yla-li v době platnosti zaměstnanecké karty poté, co skončil pracovněprávní vztah podle odstavce 1, podána žádost o udělení souhlasu ministerstva podle § 42g odst. 7, platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději dnem právní moci rozhodnutí, kterým nebyl souhlas ministerstva udělen.“*
14. Nejdříve soud musí konstatovat, že čl. 12 Směrnice nemá k problematice, které se žalobce dovolává, žádnou souvztažnost. V tomto ustanovení se zakotvuje, že by se s cizinci ucházejícími se o práci nemělo zacházet odlišně oproti zacházení se státními příslušníky členského státu Evropské unie, ve kterém cizinci pobývají. Výjimkou rovného zacházení je právě možnost, že členský stát může cizincům na rozdíl od státních občanů odejmout povolení k pobytu nebo pracovní povolení, či odmítnout jejich obnovení. Toto ustanovení nemá tedy žádný vztah k ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, jehož neaplikovatelnosti se žalobce dovolává.
15. V článku 8 Směrnice pak jsou upraveny mimo jiné náležitosti rozhodnutí o odnětí pobytového povolení a zakotvena možnost opravného prostředku proti takovému rozhodnutí. Na tomto místě však je nutno zdůraznit, že Směrnice v žádném ustanovení nezakotvuje, že pobytové oprávnění nemůže zaniknout jinak než výhradně na základě rozhodnutí o jeho odnětí. Směrnice tedy neupravuje zánik pobytového oprávnění, ke Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

kterému dojde v důsledku právních skutečností jako je plynutí času nebo rozvázání pracovního poměru, jehož existence je nutnou podmínkou a současně základním důvodem pro existenci pobytu založeného zaměstnaneckou kartou. Na tomto místě musí soud zdůraznit, že v rámci evropské legislativy směrnice slouží k harmonizaci legislativ členských zemí s tím, že platí, že co směrnice neupravuje, zůstává plně v dispozici vnitrostátních legislativ jednotlivých členských států. Je nutno zdůraznit, že zaměstnanecká karta se vydává cizinci za účelem výkonu konkrétního zaměstnání u konkrétního zaměstnavatele. Nejde tedy o povolení pobytu za účelem získání budoucího zaměstnání bez bližšího určení. V případě zániku pracovního vztahu na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, může cizinec do 60 dnů požádat o změnu pracovního zařazení či změnu zaměstnavatele. Po dobu vedení řízení o této žádosti platnost zaměstnanecké karty nezanikne. Pokud však takovou žádost cizinec v určené době nepodá, uplynutím 60 dnů zanikne bez dalšího platnost zaměstnanecké karty. Vzhledem ke skutečnosti, že v případě ukončení pracovního vztahu na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, se jedná o právní skutečnost, která je zcela nezávislá na rozhodování správních orgánů, nelze považovat dle soudu následný zánik po marném uplynutí 60 dnů k podání žádosti o změnu pracovního zařazení nebo zaměstnavatele za odnětí pobytového povolení ve smyslu Směrnice. Proto nelze dle soudu považovat úpravu obsaženou v ustanovení § 63 zákona o pobytu cizinců za ustanovení, které by bylo v rozporu s obsahem Směrnice, nebo za účelové obcházení úpravy obsažené ve Směrnici.

16. Touto otázkou se zabýval ve své rozhodovací činnosti i Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 17. 9. 2019, č. j. 4 Azs 275/2019-27, kde v bodě 14 tohoto rozhodnutí vyslovil, že *„ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců není v rozporu s unijní právní úpravou obsaženou ve směrnici. O správnosti tohoto závěru nemá Nejvyšší správní soud žádné pochybnosti, a proto neshledal žádný důvod k podání žádosti Soudnímu dvoru Evropské unie o rozhodnutí o předběžné otázce.“* Soud tedy v návaznosti na shora uvedené dospěl k závěru, že námitka žalobce o rozporu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se Směrnicí není důvodná.
17. K další námitce žalobce, že správní orgán nerozhodl o prominutí zmeškání lhůty, přestože žalobce o prominutí při podání žádosti o změnu zaměstnavatele požádal a žalovaný se s touto otázkou řádně uplatněnou v odvolání dostatečně nevypořádal, uvádí soud následující.
18. Podle § 42g, odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců platí, že *„[ž]ádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.“*
19. Podle § 42g, odst. 7 zákona o pobytu cizinců platí, že *„[z]měna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty podléhá předchozímu souhlasu ministerstva. Ministerstvo udělí na žádost držitele zaměstnanecké karty souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty, pokud jsou splněny podmínky uvedené v odstavci 2 a nenastal-li některý z důvodů uvedených v § 56, s výjimkou důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f), a v § 46 odst. 6 písm. d). K žádosti o udělení souhlasu je cizinec povinen* Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

předložit náležitosti uvedené v § 42h odst. 1 písm. c) a e) a dále doklad o tom, že trvá pracovní právní vztah cizince splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo ke které byl udělen souhlas ministerstva podle tohoto odstavce nebo odstavce 8, nebo o tom, že tento pracovní právní vztah skončil před dobou kratší než 60 dnů, a dále náležitost uvedenou v § 42h odst. 1 písm. d), pokud je k výkonu požadovaného zaměstnání nutná jiná odborná způsobilost nebo pokud doklad, kterým odbornou způsobilost prokázal při vydání zaměstnanecké karty, pozbyl platnosti.“

20. Podle § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců platí, že „[z]abrání-li včasnému podání žádosti podle odstavce 1 nebo 2 nebo odstavce 6 písm. b) důvody na vůli cizince nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat do 5 pracovních dnů po zániku těchto důvodů. V odůvodněných případech může cizinec žádost podat i dříve, než je uvedeno v odstavci 1. Důvody pro pozdější podání žádosti podle věty první a pro dřívější podání žádosti podle věty druhé je cizinec povinen ministerstvu sdělit nejpozději při podání žádosti a na jeho výzvu tyto důvody prokázat.“
21. Z předloženého správního spisu je zřejmé, že žalobce dne 21. 5. 2018 podal žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele a to prostřednictvím zmocněnce pana P. N. H. za osobní přítomnosti žalobce, přičemž přílohy této žádosti tvořily tyto listiny: prohlášení o certifikaci ze dne 17. 5. 2018, smlouva o smlouvě budoucí ze dne 16. 5. 2018, pokyn agentury práce zaměstnanci ze dne 16. 5. 2018, rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti vystavené dne 5. 4. 2018 s tím, že žalobce byl neschopen práce do 15. 5. 2018, přípis obsahující sdělení o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době ze dne 20. 2. 2018 a kopie osobních dokladů žalobce. Ve správním spise se dále nachází výpis z evidence rejstříku trestů, výpis z evidence cizinců s povoleným pobytem na území České republiky. Na základě těchto podkladů žalovaný dne 15. 6. 2018 vydal prvostupňové rozhodnutí, proti kterému žalobce podal blanketní odvolání, následně byl vyzván správním orgánem I. stupně k odstranění vad odvolání, na což žalobce reagoval žádostí o prodloužení lhůty k odstranění vad odvolání z důvodu nepřítomnosti advokáta a Mgr. Sedláka, čemuž správní orgán I. stupně nevyhověl a dne 25. 7. 2018 žalobce informoval o důvodech neprodloužení lhůty určené k odstranění vad podání. Následně zmocněnec žalobce P. N. H. zaslal správnímu orgánu I. stupně „Prohlášení“ ze dne 13. 8. 2018, ve kterém uvedl, že při podání žádosti dne 21. 5. 2018 žalobce zároveň ústně požádal o prominutí zmeškání lhůty pro podání žádosti o změnu zaměstnavatele, načež pracovnice správního orgánu I. stupně žalobci a jeho zmocněnci sdělila, že se musí poradit s vedoucím. Po této poradě žalobci sdělila, že výjezdní příkaz nedostane a žádost přijme s tím, že se posoudí žalobcova pracovní neschopnost. Ze správního spisu dále bylo zjištěno, že dne 20. 8. 2018 udělil žalobce plnou moc Mgr. Sedlákoví, který podáním doručeným správnímu orgánu I. stupně doručil plnou moc k zastupování žalobce spolu se žádostí o nahlížení do spisu a žádostí o přerušení řízení do doby 5 dnů od umožnění nahlédnutí do spisu. Z přípisu prvostupňového orgánu ze dne 17. 9. 2018 pak vyplývá, že právní zástupce žalobce podal doplnění odvolání, v němž namítal mimo jiné skutečnost, že žalobce při podání žádosti o změnu zaměstnavatele upozorňoval pracovníci správního orgánu I. stupně, že žádost nepodal do 60 dnů od ukončení předchozího pracovního poměru z důvodu nemoci, což řádně doložil. Samotné doplnění odvolání však v předloženém správním spise nebylo založeno. Následně žalovaný vydal žalobou napadené rozhodnutí.
22. Správní orgány k tvrzení, že žalobce podal žádost o změnu zaměstnavatele po uplynutí 60 dnů od skončení předchozího zaměstnání, poukazovaly na to, že v případě počítání Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

uvedených 60 dnů se jedná o počítání doby a nikoli lhůty, a proto se pro zjištění okamžiku zániku zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců nepoužije § 40 s. ř. týkající se počítání času. Nelze dle jejich názoru tedy ani akceptovat doložené zprávy o zdravotní indispozici žalobce, na které je možné nahlížet jako na žádost o prominutí zmeškání úkonu dle § 41 s. ř., neboť tento úkon musí být navázán na lhůtu. Tato argumentace správních orgánů se však zcela míjí s právní úpravou obsaženou v zákoně o pobytu cizinců a zcela pomíjí svébytnou úpravu obsaženou v § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. V tomto ustanovení je uvedeno, že zabrání-li včasnému podání žádosti důvody na vůli cizince nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat do 5 pracovních dnů po zániku těchto důvodů. Důvody pro pozdější podání žádosti je cizinec povinen ministerstvu sdělit nejpozději při podání žádosti a na jeho výzvu tyto důvody prokázat. Na tomto místě soud poukazuje na skutečnost, že nemožnost aplikace § 41 s. ř. na řízení dle zákona o pobytu cizinců je konstantně judikována správními soudy. Například Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 30. 11. 2009, č. j. 9 Ca 279/2008-31, publikovaném ve Sbírce rozhodnutí Nejvyššího správního soudu pod č. 2095/2010, konstatoval: „*Aplikace institutu navrácení v předešlý stav zakotveného v § 41 správního řádu z roku 2004 je při rozhodování o žádostech cizinců o povolení k dlouhodobému pobytu vyloučena, a to vzhledem k existenci speciální úpravy obsažené v § 47 odst. 1 věta druhá (úprava obdobná úpravě nyní obsažené v § 47 odst. 3 byla v době vydání tohoto rozhodnutí zahrnuta v § 47 odst. 1 – poznámka soudu) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.*“ K obdobnému závěru dospěl i Nejvyšší správní soud například v rozsudku ze dne 27. 6. 2014, č. j. 4 Azs 62/2014-31, ve kterém konstatoval, že nemoc cizince, respektive dočasná pracovní neschopnost z důvodu nemoci, může představovat důvod nezávislý na vůli cizince, který mu brání podat žádost o prodloužení povolení v pobytu v řádné lhůtě ve smyslu § 47 odst. 1 (tehdejšího znění) věty první zákona o pobytu cizinců, a opravňovat jej k podání žádosti v náhradní lhůtě ve smyslu věty druhé citovaného ustanovení a že ustanovení § 47 odst. 1 (tehdejšího znění) věty druhé zákona o pobytu cizinců o náhradní lhůtě k podání žádosti o prodloužení povolení k pobytu představuje zvláštní komplexní úpravu vylučující aplikaci institutu navrácení v předešlý stav dle § 41 s. ř.

23. Úpravu obsaženou v § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců je možné aplikovat i v případě podání žádosti o změnu zaměstnavatele podanou po ukončení předchozího zaměstnání (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 10. 2020, č. j. 2 Azs 45/2020-38).
24. V daném případě mělo 60 dnů od ukončení předchozího zaměstnání žalobce uplynout dne 21. 4. 2018. Žalobce ke svému podání doložil doklad o pracovní neschopnosti, která měla trvat od 5. 4. 2018 do 15. 5. 2018 (úterý). Pracovní neschopnost žalobce vznikla před uplynutím 60 dnů od ukončení předchozího zaměstnání. Žalobce žádost o změnu zaměstnavatele podal správnímu orgánu I. stupně dne 21. 5. 2018 (pondělí), tedy čtvrtý pracovní den od ukončení pracovní neschopnosti. Svou žádost tedy žalobce podal do pěti pracovních dnů od ukončení pracovní neschopnosti. Za této situace měly správní orgány postavit na jisto, zda žalobce při podání své žádosti skutečně sdělil důvody, pro které podává svou žádost po uplynutí 60 dnů od zániku předchozího zaměstnání, a následně, zda jeho pracovní neschopnost je možné považovat za důvod na vůli žalobce nezávislý, který mu bránil ve včasné podání žádosti. Správní orgány tak však neučinily a vůbec nepřistoupily k aplikaci § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. V této skutečnosti soud spatřuje nezákonnost ve smyslu § 78 odst. 1 s. ř. s.

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

25. Vzhledem k výše uvedenému soud výrokem I. tohoto rozhodnutí zrušil dle § 78 odst. 1 s. ř. s. žalobou napadené rozhodnutí pro nezákonnost a dle § 78 odst. 4 s. ř. s. věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení s tím, že dle § 78 odst. 5 s. ř. s. je žalovaný vázán právním názorem vysloveným soudem ve zrušujícím rozsudku.
26. Žalobce měl v projednávané věci plný úspěch, a proto soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. uložil žalovanému výrokem II. tohoto rozhodnutí povinnost zaplatit mu do třiceti dnů od právní moci rozsudku náhradu nákladů řízení o žalobě v celkové výši 11 228 Kč. Náhrada se skládá ze zaplaceného soudního poplatku 3 000 Kč, z částky 6 200 Kč za dva úkony právní služby právního zástupce žalobce Mgr. Marka Sedláka po 3 100 Kč podle § 7, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 vyhlášky Ministerstva spravedlnosti č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, ve znění pozdějších předpisů [převzetí a příprava zastoupení – § 11 odst. 1 písm. a); podání žaloby – § 11 odst. 1 písm. d)], z částky 600 Kč jako náhrady hotových výdajů advokáta [dva režijní paušály po 300 Kč podle § 13 odst. 1 a 3 advokátního tarifu] a z částky 1 428 Kč odpovídající DPH z výše uvedených částek kromě soudního poplatku.

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 nejbližší 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 23. září 2021

Mgr. Václav Trajer, v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.