



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Jana Čížka a soudců Mgr. Ing. Lenky Bursíkové a JUDr. Bc. Kryštofa Horna ve věci

žalobkyně: **F. R.**, narozená X
státní příslušnost X
bytem X

zastoupená advokátem Mgr. Petrem Václavkem
sídlem Opletalova 1417/25, Praha

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 936/3, Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 10. 2022, č. j. OAM-65119-5/ZM-2022,
č. j. MV-172309-1/OAM-2022,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 10. 2022, č. j. OAM-65119-5/ZM-2022, č. j. MV-172309-1/OAM-2022, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku na náhradu nákladů řízení částku 24 570 Kč, a to k rukám jejího zástupce Mgr. Petra Václavka, advokáta.

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. Žalobkyně se žalobou podle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) podanou dne 7. 11. 2022, domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí (dále jen „napadené rozhodnutí“). Napadeným rozhodnutím žalovaný sdělil žalobkyni, že nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 240/2022 Sb. (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Žalobkyně doručila oznámení o změně až po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání, přestože tak měla učinit nejméně 30 dnů před změnou. Místo výkonu práce dle pracovní smlouvy bylo jiné než u ohlášeného pracovního místa. U pracovního místa č. 24 820 080 738 mělo být místo výkonu Ústí nad Labem, dle pracovní smlouvy bylo však místo výkonu práce Ústí nad Labem a Děčín.

Obsah žaloby

2. Žalobkyně uvedla, že pobývá na území České republiky na základě zaměstnanecké karty od roku 2011. Poslední pracovní poměr ukončila dohodou ke dni 31. 7. 2022. Žalobkyně podala dne 15. 8. 2022 oznámení o změně zaměstnavatele. Sdělením ze dne 14. 9. 2022 ji žalovaný informoval, že volné pracovní místo č. 23 361 200 738 již bylo rezervováno pro jinou osobu. Žalovaný žalobkyni nepoučil o skutečnosti, že bylo chybně uvedeno datum nástupu dne 1. 9. 2022, neboť změna zaměstnavatele mohla nastat nejdříve 30 dnů po podání oznámení o změně zaměstnavatele. Dne 20. 9. 2022 (tedy v době běhu doby 60 dnů po skončení předchozího pracovního poměru) žalobkyně podala druhé oznámení o změně zaměstnavatele, ve kterém pouze odstranila vytýkanou vadu špatného čísla volného pracovního místa. Tyto chyby byly způsobeny pochybením a neznalostí tehdejšího zmocněného zástupce žalobkyně.
3. Žalobkyně zaprvé namítla, že ji žalovaný nepoučil o vadách jejího oznámení v přechodném sdělení ze dne 14. 9. 2022 ani v řízení před vydáním napadeného rozhodnutí v rozporu s § 2 odst. 3 a § 4 odst. 2 a § 37 odst. 3 ve spojení s § 154 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 403/2020 Sb. (dále jen „správní řád“).
4. Za druhé je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné, neboť žalovaný nezohlednil dopad napadeného rozhodnutí do základního práva na soukromý a rodinný život chráněného čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, vyhlášené pod č. 2/1993 Sb. (dále jen „Listina“) a čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, vyhlášené pod č. 209/1992 Sb. (dále jen „Úmluva“). Žalovaný tak postupoval v rozporu se zásadou proporcionality podle § 2 odst. 4 správního řádu. Žalobkyně pobývá na území České republiky již 11 let a po celou dobu plnila účel pobytu. Žalobkyně vyživuje čtyři nezaopatřené děti (ve věku 18, 19, 21 a 23 let), aby mohly získat kvalitní vysokoškolské vzdělání, finančně podporuje také manžela a rodiče v pokročilém věku (77 a 78 let). Žalobkyně rovněž na území České republiky splácí úvěr na financování výdajů rodiny. Splácet úvěr z průměrné mzdy ve Filipínské republice by nebylo možné. Žalobkyni i celou její rodinu by to uvrhlo do stavu hmotné nouze. Žalobkyně neměla možnost tvrdit skutečnosti ze svého života, neboť byla v dobré víře, že její oznámení splňuje všechny podmínky pro změnu zaměstnavatele.

Obsah vyjádření žalovaného

5. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. K prvnímu žalobnímu bodu uvedl, že poučovací povinnost se vztahuje pouze k poučení o procesních právech a povinnostech, nikoliv o hmotněprávních podmínkách změny zaměstnavatele. Ze zákona o pobytu cizinců nevyplývá, že by měl žalovaný ve sdělení vypočítat všechny nesplněné podmínky, pouze má uvést, zda byly splněny, či nikoliv. Ačkoliv se na sdělení nevztahuje druhá a třetí část správního řádu, tedy ani § 68 odst. 3 správního řádu, žalovaný ve sdělení přesto uvedl alespoň jednu nesplněnou podmínku. Vzhledem k tomu, že v prvním oznámení žalobkyně uvedla pracovní místo, které již nebylo volné, pozbývalo smyslu, aby žalovaný upozorňoval ještě na nedostatky pracovní smlouvy. Všechny podmínky jsou nadto uvedeny v samotném tiskopise oznámení změny zaměstnavatele. Dále žalovaný uvedl, že se neuplatní obecná úprava správního řádu o odstraňování vad podání, neboť dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se na oznámení, které nesplňuje podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 hledí, jako by nebylo učiněno. Žalovaný proto neporušil žádnou procesní povinnost, pokud žalobkyni nevyzval k odstranění vad oznámení.
6. Definičním znakem volného pracovního místa podle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, je místo výkonu práce. Místo výkonu práce v předložené pracovní smlouvě se liší od místa výkonu práce u volného pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst. Krajská pobočka Úřadu práce tak neprovedla hodnocení, zda není dostatek pracovních sil pro obsazení volného místa občanem České republiky nebo EU v Děčíně, ale pouze v Ústí nad Labem.
7. K druhému žalobnímu bodu žalovaný uvedl, že posouzení zásahu do soukromého a rodinného života lze provádět pouze v případech, kdy se vydává meritorní konstitutivní rozhodnutí. Nikoliv tedy v tomto případě. Sdělení je deklaratorním aktem, jímž se závazně prohlašuje, že určitá skutečnost ze zákona nastala, či ne. Žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 7. 1. 2022, č. j. 8 Azs 314/2019-39, který se týkal nemeritorních rozhodnutí. Dle žalovaného lze jeho závěry aplikovat i v případě sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, neboť správní orgán žádost věcně neposuzuje, protože nejsou splněny podmínky pro meritorní posouzení. Správní orgán nečiní žádnou správní úvahu. Účinky mohou nastávat přímo ze zákona a žalovaný pouze autoritativně stvrdí, zda nastaly, nebo ne.

Obsah dalších podání účastníků

8. V replice žalobkyně uvedla, že základní zásady činnosti správních orgánů se užijí i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije. Ustanovení § 154 správního řádu umožňuje obdobné použití § 37 správního řádu a přiměřené použití ostatních ustanovení správního řádu. V této souvislosti odkázala žalobkyně na rozsudek NSS ze dne 28. 5. 2021, č. j. 2 As 305/2020-26. Žalovaný měl žalobkyni přiměřeně poučit o vadách jejího oznámení, a to jednak v odůvodnění prvního sdělení a zároveň v průběhu navazujícího řízení o změně zaměstnavatele. Žalovaný neposkytl žádnou součinnost a znemožnil tak žalobkyni další pobyt. Žalobkyně odkazuje rovněž na čl. 5 odst. 4 a čl. 8 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 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“). Ke druhému žalobnímu bodu žalobkyně uvedla, že sdělení je

rozhodnutím v materiálním smyslu, a proto žalovaný měl posoudit přiměřenost zásahu do jejího soukromého a rodinného života. Žalovaný si za účelem tohoto posouzení neopatřil ani dostatečné podklady.

9. V duplice žalovaný uvedl, že odkaz žalobkyně na rozsudek č. j. 2 As 305/2020-26 není přílehlavý, neboť se týkal zákona č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů, který nestanoví, jaké následky má podání neúplné žádosti o zápis do seznamu advokátních koncipientů. Naproti tomu zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 9 stanoví, že se nepřihlíží k oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje zákonné podmínky. Dále žalovaný uvedl, že ke směrnici nelze přistupovat stejně jako k vnitrostátnímu právnímu předpisu. Směrnicí by neměla být dotčena pravomoc členských států regulovat přijímání státních příslušníků třetích zemí, včetně objemu vstupů státních příslušníků třetích zemí přicházejících za účelem výkonu zaměstnání. Stanovení podmínek výkonu zaměstnání a získání jednotného povolení je tedy věcí vnitrostátního práva, směrnice tyto podmínky neupravuje a odkazuje na vnitrostátní úpravu. Dle žalovaného není změna zaměstnavatele či pracovního zařazení podle zákona o pobytu cizinců rozhodnutím o změně jednotného povolení ve smyslu čl. 8 odst. 1 směrnice. Změnou zaměstnavatele totiž není dotčena zaměstnanecká karta, není vydávána nová zaměstnanecká karta a ani se nemění její platnost.

Ústní jednání

10. Soud projednal věc během jednání konaného dne 7. 2. 2023. Žalovaný se k jednání nedostavil, aniž by svoji neúčast omluvil. Soud tedy jednal v jeho nepřítomnosti (§ 49 odst. 3 s. ř. s.). Pro jednání ustanovil soud žalobkyni na její žádost tlumočnicka do jazyka anglického. Žalobkyně setrvala na svém stanovisku a zopakovala, že se na napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení sice nepoužijí ustanovení části druhé a třetí správního řádu, postup správního orgánu musí mít zákonný podklad, jímž je část čtvrtá správního řádu. Výklad aplikovaných ustanovení správního řádu i zákona o pobytu cizinců však musí respektovat smysl a účel směrnice, požadavek ochrany základních práv a svobod a mezinárodní závazky plynoucí zejména z čl. 8 Úmluvy. Dle jejího názoru šlo z její strany o marginální pochybení při podání oznámení o změně zaměstnavatele, které nemůže odůvodnit závažný zásah do jejího práva na respektování soukromého a rodinného života trvale usídleného cizince existenčně závislého na možnosti pobytu na území České republiky. Vady podaného oznámení byly na výzvu správního orgánu odstranitelné za předpokladu poskytnutí alespoň minimální součinnosti žalovaným. Vzniku újmy v podobě pobytového oprávnění a oprávnění k výkonu zaměstnání tak bylo možné předejít. Žalovaný se přesto omezil na vydání napadeného rozhodnutí, aniž by reflektoval jeho důsledky. Odkázala přitom na rozsudek NSS ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32. Dle čl. 8 směrnice musí písemné oznámení o nesplnění podmínek pro změnu jednotného povolení obsahovat poučení o oprávněm prostředku a lhůtě pro jeho podání. Takové poučení napadené rozhodnutí neobsahuje, což svědčí o nesplnění poučovací povinnosti žalovaným.

Obsah správního spisu

11. Ze správního spisu soud zjistil, že předchozí zmocněnec žalobkyně a nové zaměstnavatelky žalobkyně podal první oznámení o změně zaměstnavatele dne 15. 8. 2022 (ve správním spisu je založeno také potvrzení elektronického podání oznámení ze dne 12. 8. 2022, den 15. 8. 2022 jako den podání oznámení však není mezi stranami sporný, pozn. soudu).

Formulář oznámení o změně zaměstnavatele je datován dne 23. 7. 2022 (podepsala jej nová zaměstnatelka žalobkyně). Příložená je plná moc žalobkyně udělená předchozímu zástupci ze dne 23. 7. 2022. Ve formuláři je uvedeno, že změna zaměstnavatele má nastat ke dni 1. 9. 2022. K oznámení byla přiložena pracovní smlouva s datem nástupu ke dni 1. 9. 2022. Dosavadní pracovní poměr žalobkyně byl rozváznán dohodou ze dne 10. 7. 2022 ke dni 31. 7. 2022.

12. Dne 14. 9. 2022 žalovaný sdělil žalobkyni, že nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele, neboť pracovní místo vedené pod č. 23361200738 v Centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „centrální evidence“), které uvedla v oznámení, již bylo obsazeno.
13. Dne 20. 9. 2022 žalobkyně znovu oznámila změnu zaměstnavatele. V oznámení změnila pouze číselné označení pracovního místa v centrální evidenci (č. 24820080738). Změna zaměstnavatele měla stále nastat ke dni 1. 9. 2022. Žalobkyně předložila stejnou pracovní smlouvu i dohodu o rozvázání pracovního poměru.
14. Dne 7. 10. 2022 žalovaný v napadeném rozhodnutí žalobkyni sdělil, že nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele, neboť neoznámila změnu nejméně 30 dnů před takovou změnou. V odůvodnění uvedl, že žalobkyně oznámila změnu až dne 20. 9. 2022. V oznámení a pracovní smlouvě přitom uvedla jako datum nástupu do nového zaměstnání den 1. 9. 2022. Oznámení by tedy musela žalovanému doručit nejpozději dne 2. 8. 2022. Nejsou proto splněny podmínky podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Dále žalovaný uvedl, že předložená pracovní smlouva nebyla uzavřena na volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci. Žalobkyně v oznámení uvedla č. 24820080738 v centrální evidenci, které má být s místem výkonu práce v Ústí nad Labem. Dle pracovní smlouvy však měla žalobkyně vykonávat práci nejen v Ústí nad Labem, ale také v Děčíně.

Splnění procesních podmínek a rozsah soudního přezkumu

15. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a splňuje všechny formální náležitosti na ni kladené.
16. Soud vycházel při přezkumu žalobou napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Dokazování soud neprováděl pro nadbytečný, neboť veškeré skutečné podstatné pro rozhodnutí věci soud zjistil z obsahu předloženého správního spisu, jehož obsahem se dokazování neprovádí.

Posouzení žaloby

17. Podle § 42g odst. 7 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.** Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případech 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.“ (zvýraznění doplnil soud).

18. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, 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) 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.“* (zvýraznění doplnil soud).
19. 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.“*
20. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců 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, 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.“*
21. 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, přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.“*
22. 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, § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.“*

(zvýraznění doplnil soud).

23. V posuzované věci není sporu o tom, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. (viz např. usnesení NSS ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41; dále rozsudky NSS ze dne 3. 6. 2021, č. j. 4 Azs 327/2020-44; či ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28). Dle této judikatury k právní úpravě účinné do 1. 8. 2021 bylo sdělení nejen rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., ale i rozhodnutím podle § 67 správního řádu.
24. NSS se zabýval charakterem sdělení po změně právní úpravy v rozsudcích ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, a ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25. Dospěl k závěru, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydaná k oznámením podaným od 2. 8. 2021 již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu (viz *a contrario* přechodné ustanovení v čl. II, bodu 1 zákona č. 274/2021 Sb., kterým se mění zákon o pobytu cizinců). Zároveň uvedl, že „[o] tom, že se sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců **vydává i podle nové úpravy v „řízení“, byť v určitém ohledu se zvláštními pravidly, která stanoví nové znění § 168 odst. 1 téhož zákona, není pochyb, užívá-li samotné toto ustanovení pojmu „řízení“ v souvislosti s ustanoveními § 42g odst. 7 až 11 uvedeného zákona. Nejedná se však o správní řízení dle části druhé a třetí správního řádu, nepoužijí se tedy ani příslušná ustanovení o rozhodnutí (§ 67 a násl. správního řádu), opravných prostředcích, včetně odvolání a řízení o něm (§ 81 a násl. správního řádu).**“ (zvýraznění doplnil soud).
25. NSS postavil najisto, že po změně právní úpravy sdělení není rozhodnutím dle § 67 správního řádu. Na řízení o změně zaměstnanecké karty se tak uplatní část čtvrtá správního řádu v souladu s § 177 odst. 2 správního řádu: „*V případech, kdy správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhá a třetí tohoto zákona, postupuje obdobně podle části čtvrté.*“ Podle § 154 správního řádu, který je zakotven v části čtvrté správního řádu, platí: „*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.*“
26. Skutečnost, že se při vyřizování oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele neaplikují přímo ustanovení správního řádu o správním řízení v části druhé a třetí správního řádu, však neznamená, že by si žalovaný mohl počínat svévolně. Žalovaný se v první řadě musí řídit zásadou legality, zákazu diskriminace a musí respektovat základní principy právního státu a právo žadatele na spravedlivý proces. Řízení o změně zaměstnanecké karty musí být rovněž vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v ustanoveních § 2 až § 8 správního řádu (část první správního řádu). Je třeba hledět na naplnění zásady vyplývající z § 2 odst. 4 správního řádu, podle kterého správní orgán dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly. Z § 4 odst. 1 správního řádu dále vyplývá, že veřejná správa je službou veřejnosti. Každý, kdo plní úkoly vyplývající z působnosti správního orgánu, má povinnost se k dotčeným osobám chovat zdvořile a podle možností jim vycházet vstříc. Podle § 4 odst. 2 správního řádu správní orgán v souvislosti se svým úkonem poskytne dotčené osobě přiměřené poučení o jejich právech a povinnostech, je-li to vzhledem k povaze úkonu a osobním poměrům dotčené

osoby potřebné.

27. Nadto je třeba přiměřeně aplikovat i některá ustanovení části druhé a třetí správního řádu, ačkoliv jejich přímé použití zákon o pobytu cizinců vylučuje. NSS tak např. konstantně judikuje, že řízení o (ne)udělení víza podle § 180e zákona o pobytu cizinců (u kterého je rovněž vyloučena část druhá a třetí správního řádu na základě § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců) musí být vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v § 2 až § 8 správního řádu, a tudíž je nezbytné, aby i rozhodnutí podle § 180e zákona o pobytu cizinců obsahovalo dostatečně konkrétní právní i skutkové důvody a musí být přezkoumatelné (srov. např. rozsudek NSS ze dne 29. 10. 2015 č. j. 5 Azs 89/2015-30, ze dne 31. 10. 2013 č. j. 9 As 92/2013-41). Tento závěr lze analogicky použít i na sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, neboť i sdělení je (i po změně právní úpravy) individuálním správním aktem, který je z materiálního hlediska stále rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s.
28. Ostatně správní orgány při řízení o změně zaměstnanecké karty musí z logiky věci analogicky postupovat např. podle § 37 odst. 4 (forma podání) a odst. 5 („*Podání se činí u správního orgánu, který je věcně a místně příslušný. Podání je učiněno dnem, kdy tomuto orgánu došlo.*“) nebo podle § 40 (počítání času) správního řádu, ačkoliv se i tato ustanovení rovněž nachází v (zákonem o pobytu cizinců vyloučené) části druhé správního řádu. Dle soudu tedy nelze na základě § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dojít k závěru, že správní orgány nemohou postupovat obdobně podle vyjmenovaných ustanovení části druhé správního řádu a ani přiměřeně použít ustanovení vyloučené části správního řádu, pokud jsou přitom potřebná ve smyslu § 154 správního řádu.
29. Změna § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců provedená zákonem č. 274/2021 Sb. byla zakotvena na základě pozměňovacího návrhu bez jakéhokoli zdůvodnění (srov. sněmovní tisk č. 1091). Lze proto jen odhadovat, jaký byl záměr zákonodárce. V důvodové zprávě k novelizaci § 168 zákona o pobytu cizinců ve znění původně přijatém je uvedeno: „*Část řízení podle návrhu zákona bude realizována mimo působnost zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád). Podle správního řádu se bude postupovat například při řízení o vydání povolení k pobytu, prodloužení doby platnosti průkazu o povolení k pobytu nebo zrušení platnosti povolení k pobytu, o vydání cizineckého pasu, cestovního průkazu totožnosti nebo cestovního dokladu podle § 108 odst. 1 písm. e), prodloužení doby platnosti cizineckého pasu anebo odnětí těchto dokladů, o správním vyhoštění o poskytnutí finančního příspěvku. Správní řád bude tedy užít tam, kde může dojít k zásahům do práv zásadnější povahy.*“ (zvýraznění doplnil soud). Z výše citované důvodové zprávy i z výčtu dalších řízení uvedených v § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců vyplývá, že hlavním cílem vyloučení části druhé a třetí správního řádu má být zjednodušení a zrychlení řízení v případech, u kterých nemůže dojít k zásahům do práv zásadnější povahy. Zjevně proto není přípustné např. podání opravných či mimořádných opravných prostředků.
30. Soud však nemůže odhlédnout od skutečnosti, že sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců může dojít k zásadním zásahům do práv držitele zaměstnanecké karty. V této souvislosti soud odkazuje na usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, ve kterém NSS uvedl: „*Sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně postaveno na jisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Obsah sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž 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. Ta totiž zaniká uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) téhož zákona 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 téhož zákona. Výjimku z tohoto pravidla pak představuje mj. situace, kdy cizinec před uplynutím této doby učiní oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců (§ 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců). Pakliže by se však na oznámení hledělo, jako by nebylo učiněno podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, a stěžovatel by tuto skutečnost cizinci sdělil až ke konci doby podle § 63 odst. 1 téhož zákona, ve které mohl cizinec učinit nové oznámení, mohlo by dojít k zániku platnosti zaměstnanecké karty, aniž by to cizinec mohl jakkoliv ovlivnit, ačkoliv mohl být i v dobré víře, že splňuje všechny předepsané podmínky. Sdělení stěžovatele tak i v tomto ohledu významně ovlivňuje následný osud platnosti zaměstnanecké karty cizince.“ (zvýraznění doplnil soud, obdobné závěry rovněž v rozsudku NSS ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28).

31. Tyto závěry učinil NSS sice ve vztahu k právní úpravě účinné do 1. 8. 2021, důsledky sdělení i po změně § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců však zůstávají nadále stejné. Ačkoliv je nesporné, že sdělení po změně právní úpravy není rozhodnutím podle § 67 správního řádu, žalovaný ve sdělení i nadále autoritativně staví na jisto, že oznámení cizince (ne)splňuje zákonné požadavky, což má vliv na platnost zaměstnanecké karty. Sdělení má tedy stále stejné zásadní důsledky na pobytové oprávnění cizince. Proto má soud za to, že má žalovaný povinnost poskytnout tam, kde je to potřebné náležitou součinnost oznamovateli a případně mu pomoci odstranit nedostatky oznámení v souladu se základní zásadou ochrany práv oznamovatele a zásadou dobré správy tak, aby bylo v maximální možné míře zaručeno právo žalobce na spravedlivý proces. Soud nemá za to, že by záměrem zákonodárce při novelizaci § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců bylo, aby z důvodu formálních pochybení oznamovatele (jednoduše odstranitelných) pozbývaly zaměstnanecké karty automaticky platnosti.
32. Nelze pominout, že právní úprava tak, jak je nastavena, dává oznamovateli v podstatě jen jednu možnost, jak odstranit nedostatky, které brání úspěšnému vyřízení žádosti. Ukončila-li žalobkyně ke dni 31. 7. 2022 svůj předchozí pracovní poměr a dne 23. 7. 2022 uzavřela novou pracovní smlouvu s nástupem od 1. 9. 2022, pak měla povinnost oznámit změnu zaměstnavatele nejpozději dne 2. 8. 2022, tj. 30 dní před nástupem do nového zaměstnání. Jde samozřejmě k tíži žalobkyně, že první oznámení podala až dne 15. 8. 2022, tedy méně než stanovených 30 dní před nástupem do nového zaměstnání, a druhé oznámení dokonce až po ujednaném nástupu do nového zaměstnání (ale stále ještě před zánikem zaměstnanecké karty). Nicméně i kdyby za stejných okolností žalobkyně podala první oznámení včas, tedy do 2. 8. 2022, tak by s ohledem na způsob vyřízení první žádosti měla jen jednu možnost či pokus k tomu, aby po případném doručení sdělení žalovaného o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele (do třiceti dnů od podání oznámení nepočítaje v to čas pro doručení oznámení) podala nové oznámení. Pokud by se pokusila teoreticky podat třetí oznámení o změně zaměstnání, pak by k tomu došlo s největší pravděpodobností až po uplynutí 60 dnů od zániku předchozího pracovního poměru, tedy po zániku zaměstnanecké karty. Tyto skutečnosti tak jen ilustrují, v jaké časové tísní jsou držitelé zaměstnaneckých karet v případě změny zaměstnavatele a že mají jen velmi omezenou možnost opravy, pokud jejich první oznámení nese nedostatky, jež brání

splnění podmínek pro změnu zaměstnání.

33. Zákonodárcem zvolená právní úprava je velmi tvrdá a nekompromisní, pokud jde o důsledky případných nedostatků oznámení. Pokud oznamovatel nesplňuje zákonné podmínky pro změnu zaměstnanecké karty, pohlíží se na oznámení jako by nebylo učiněno. Tato právní úprava proto zároveň klade zvýšené nároky na postup žalovaného, jehož úkolem je zajistit, aby postupem při vyřizování oznámení o změně zaměstnanecké karty byla chráněna v co nejvyšší míře práva a legitimní zájmy držitele zaměstnanecké karty. Jistě se může stát, že oznámení nese určité nedostatky, ale důsledkem takových nedostatků by neměl být automatický zánik zaměstnanecké karty, resp. odepření práva cizinci, a to pouze z formálních důvodů. Právní úpravu oznámení obsaženou v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců nelze vykládat tak, že by žalovaný mohl zůstat pasivní a vyčkávat, aby v důsledku jeho pasivity došlo k zániku oprávnění cizince plynoucích ze zaměstnanecké karty, tak jako v tomto případě. Povinností ministerstva je tedy vyřizovat oznámení o změně zaměstnanecké karty bez prodlení, tak aby cizinec v případě nedostatků oznámení měl vůbec možnost podáním nového oznámení dosáhnout účelu oznámení o změně zaměstnanecké karty.
34. Sdělení žalovaného přitom plní dvě hlavní funkce. V první řadě jde o komunikační funkci, neboť jeho prostřednictvím je cizinci autoritativně sděleno, zda byly či nikoliv splněny podmínky pro změnu zaměstnanecké karty, což má dopad na další platnost zaměstnanecké karty. Zadruhé však plní i funkci odůvodnění, tj. jsou jeho prostřednictvím sděleny důvody nesplnění podmínek ke změně zaměstnanecké karty. Tato druhá funkce je projevem principu právního státu a práva na spravedlivý proces. Za situace, kdy právní úprava zákona o pobytu cizinců poměrně striktně omezuje možnosti podání opakovaného oznámení o změně zaměstnanecké karty, je proto povinností správního orgánu, vyjavit žalovanému pokud možno ihned veškeré nedostatky oznámení, které brání splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty a které jsou *prima facie* z oznámení a jeho příloh patrné. Nejpozději by tak měl učinit ve sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, pokud ovšem má oznamovatel dostatek času k tomu, aby podal nové oznámení prosté nedostatků. Jestliže žalovaný takovým požadavkům nedostojí, jeho postup neodpovídá zmíněným základním zásadám činnosti správních orgánů a popírá právo na spravedlivý proces, neboť držitel zaměstnanecké karty ani v případě podání druhého oznámení o změně zaměstnanecké karty nemá dostatek informací potřebných k tomu, aby mohl v druhém oznámení doložit splnění zákonných podmínek. V daném případě žalovaný těmito nároky nedostal, neboť žalobkyni upozornil ve sdělení ze dne 14. 9. 2022 pouze na jeden z více nedostatků oznámení a tím jí *de facto* zabránil či podstatně ztížil možnost úspěšného vyřízení druhého oznámení, které podala dne 20. 9. 2022.
35. Ve vztahu k napadenému rozhodnutí je však podstatné, že žalovaný nedostal povinnosti ochrany práv žalobkyně, základním zásadám činnosti správních orgánů a požadavkům plynoucím z práva žalobkyně na spravedlivý proces ani v případě vyřízení druhého žalobkyní podaného oznámení. Teprve ve druhém sdělení ze dne 7. 10. 2022 oznámil žalobkyni další nedostatky, které bránily splnění podmínek změny zaměstnanecké karty. V důsledku toho došlo k jejímu zániku. Soud je názoru, že za daných skutkových okolností bylo i s ohledem na předchozí pochybení žalovaného jeho povinností vyrozumět žalobkyni o nedostacích oznámení, jež byly žalobkyni později vytýkány, ještě před vydáním sdělení ze dne 7. 10. 2022, a tím jí dát možnost, jak tyto vytýkané nedostatky odstranit. V této souvislosti je třeba zdůraznit, že zákon o pobytu cizinců nikterak

nevylučuje možnost opravy nebo doplnění oznámení či jeho příloh. Pokud by tedy žalovaný včas upozornil žalobkyni alespoň po podání druhého oznámení na jeho nedostatky, měla by bývala žalobkyně prostor k jejich odstranění. Žalovaný však žádný úkon směřující k naplnění základních zásad činnosti správních orgánů a k ochraně práva a legitimních zájmů žalobkyně ani v tomto případě neučinil a omezil se pouze na vydání negativního sdělení. Žalobkyni tak dle názoru soudu bylo upřeno právo na spravedlivý proces.

36. Tento závěr činí soud při vědomí toho, že formulář oznámení obsahuje obecné poučení o tom, za jakých podmínek může dojít ke změně zaměstnanecké karty. Nicméně takové obecné poučení neříká nic o tom, z jakých důvodů nebyly podmínky v konkrétním případě splněny. Žalobkyně na základě tohoto poučení nemohla bez dalšího seznat, jaké konkrétní nedostatky jsou jí vytýkány.
37. Na podporu shora uvedených závěrů lze odkázat rovněž na směrnici, která v čl. 5 odst. 4 stanoví, že *„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. Lhůta uvedená v odstavci 2 se pozastaví do doby, než příslušný orgán nebo jiné dotčené orgány obdrží požadované dodatečné informace. Pokud dodatečné informace nebo dokumenty nejsou v této lhůtě poskytnuty, může příslušný orgán žádost zamítnout.“* Dle čl. 8 odst. 1 směrnice platí, 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.“*
38. Soud se neztotožňuje s argumentací žalovaného, podle kterého změna zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců není rozhodnutím o změně jednotného povolení ve smyslu směrnice, neboť změnou zaměstnavatele není nikterak dotčena zaměstnanecká karta. Naopak pokud oznámení změny nesplňuje zákonné podmínky, nepřihlíží se k němu a zaměstnanecká karta ze zákona zanikne. Změnou zaměstnavatele podle zákona o pobytu cizinců je dotčena samotná zaměstnanecká karta. Není tedy důvod, proč by změna zaměstnanecké karty podle zákona o pobytu cizinců nebyla zároveň změnou jednotného povolení ve smyslu směrnice.
39. Článek 5 odst. 4 směrnice se výslovně vztahuje pouze k žádosti o jednotné povolení. Z článku 8 odst. 1 směrnice však vyplývá, že jsou kladeny stejné požadavky na odůvodnění rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vydání i o změnu jednotného povolení. Nelze proto dojít k závěru, že by se na řízení o změně jednotného povolení (zaměstnanecké karty) měl uplatnit jiný standard než na řízení o vydání jednotného povolení (zaměstnanecké karty). Proto by se poučovací povinnost správních orgánů podle čl. 5 odst. 4 směrnice měla uplatnit také v případě řízení o změně zaměstnanecké karty. Tímto nemůže být dotčena pravomoc členských států regulovat přijímání státních příslušníků třetích zemí, včetně objemu vstupů státních příslušníků třetích zemí přicházejících za účelem výkonu zaměstnání, jak tvrdí žalovaný. Jedná se totiž pouze o naplnění procesních záruk při řízení o jednotném povolení (zaměstnanecké karty), nikoliv o stanovení hmotněprávních podmínek udělení zaměstnanecké karty, resp. umožnění její změny.
40. Z výše uvedených důvodů soud dospěl k závěru, že v tomto individuálním případě nedostatek součinnosti ze strany žalovaného zakládá vadu řízení. Soud má za to, že tato

vada řízení měla vliv na zákonnost rozhodnutí, neboť pokud by byla žalobkyně řádně a včas upozorněna na nedostatky jejího podání, obsah rozhodnutí o věci samé mohl být jiný.

41. Nad rámec nutného odůvodnění se soud vyjádří i k námitce nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí z toho důvodu, že správní orgány nezkoumaly přiměřenost jeho dopadů do soukromého a rodinného života žalobkyně. Ačkoliv si je soud vědom judikatury NSS, podle níž je třeba zkoumat přiměřenost rozhodnutí z hlediska hodnocení dopadů na práva podle čl. 8 Úmluvy v řízeních o žádostech cizinců o udělení povolení k pobytu i v případech, kdy to zákon o pobytu cizinců výslovně nestanoví, je soud toho názoru, že v projednávané věci není aplikace tohoto pravidla na místě.
42. Z rozsudku NSS ze dne 13. 12. 2018, č. j. 7 Azs 360/2018-39, plyne, že „*za určitých podmínek je namístě přistoupit k posouzení dopadu rozhodnutí do soukromého a rodinného života, i pokud to zákon o pobytu cizinců výslovně nevyžaduje, a to zejména tehdy, **namítá-li cizinec nepřiměřenost dopadu rozhodnutí do soukromého a rodinného života ve správním řízení***“ (zvýraznění doplnil soud). Z Úmluvy vyplývá povinnost posoudit možný dopad do práva jednotlivce, jestliže hájitelným způsobem tvrdí, že existují důvody se domnívat, že toto právo bude porušeno. Žalovaný tak má povinnost zabývat se přiměřeností zásahu svého rozhodnutí do soukromého a rodinného života cizince i v těch případech, kdy to zákon sice výslovně nepředpokládá, ale cizinec v tomto směru vznesl konkrétní námitku (srov. rozsudek NSS ze dne 23. 12. 2019, č. j. 10 Azs 262/2019-31). Tak tomu však v projednávané věci nebylo. V řízení o změně zaměstnanecké karty již po změně právní úpravy ani není prostor k vznesení takových skutečností (k posuzování přiměřenosti za účinnosti staré právní úpravy srov. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 6. 2022, č. j. 18 A 93/2021-51).
43. Zároveň NSS judikoval, že „*[v]ždy je nutno posuzovat okolnosti konkrétního případu, zde především účel pobytového oprávnění. Pokud stěžovatelka v daném případě prokazatelně nesplňuje účel pobytu, nemůže spoléhat na institut soukromého a rodinného života. V daném případě stěžovatelka účel pobytu neplnila, prodloužení jejího pobytového oprávnění pouze z důvodů soukromého a rodinného života by vedlo ke zcela k absurdnímu důsledku. **Zákonné podmínky pro prodloužení pobytového oprávnění založené na účelu pobytu – výkonu podnikatelské činnosti – by byly zcela liché, resp. k prodloužení pobytového oprávnění by postačovalo bez dalšího zohlednění soukromého a rodinného života; takový postup zákon zcela jistě neumožňuje a ani nezamýšlí.***“ (zvýraznění doplnil soud, rozsudek NSS ze dne 27. 3. 2020, č. j. 5 Azs 320/2019-38, shodně rozsudek ze dne 29. 5. 2020, č. j. 5 Azs 213/2017-34).
44. Soud má proto za to, že pokud oznamovatel nesplní zákonné podmínky pro změnu zaměstnanecké karty (tedy neplní účel zaměstnanecké karty), nelze jen na základě případného zásahu do práva na soukromý a rodinný život oznámení změny zaměstnanecké karty vyhovět. V případě napadeného rozhodnutí by tak správní orgán musel paradoxně sdělit, že sice nesplňuje zákonné podmínky pro změnu zaměstnanecké karty, ale z důvodu zásahu do soukromého a rodinného života jsou podmínky pro změnu zaměstnanecké karty splněny.
45. Námitkou týkající se absence poučení o možnosti podání žaloby proti napadenému rozhodnutí se soud nemohl zabývat, neboť byla uplatněna opožděně. Tento žalobní bod totiž uplatnila žalobkyně poprvé u až ústního jednání, tedy po uplynutí lhůty k podání žaloby (§ 71 odst. 2 a § 72 odst. 1 s. ř. s.)

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

46. Soud zrušil napadené rozhodnutí podle § 78 odst. 1 s. ř. s. pro vadu řízení a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). V dalším řízení je žalovaný vázán právním názorem soudu (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Po vyrozumění žalobkyně o pokračování v postupu jí poskytne žalovaný dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení o změně zaměstnanecké karty. Pokud budou nedostatky odstraněny, vydá žalovaný sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty.
47. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalovaný neměl ve věci úspěch, tudíž mu nenáleží právo na náhradu nákladů řízení. Žalobkyni, která byla v řízení zcela úspěšná, soud přiznal náhradu důvodně vynaložených nákladů řízení v celkové výši 24 570 Kč. Tato částka se skládá ze zaplaceného soudního poplatku za žalobu ve výši 3 000 Kč, soudního poplatku za podání návrhu na přiznání odkladného účinku žalobě ve výši 1 000 Kč a nákladů zastoupení ve výši 20 570 Kč, které tvoří odměna za pět úkonů právní služby ve výši 3 100 Kč [převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby včetně prvního návrhu na přiznání odkladného účinku žalobě, sepsání repliky, sepsání druhého návrhu na přiznání odkladného účinku žalobě a účast na jednání před soudem v délce nepřesahující dvě hodiny podle § 7 bodu 5, § 9 odst. 4 písm. d), a § 11 odst. 1 písm. a), d) a g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění pozdějších předpisů (dále jen „advokátní tarif“)], a pěti paušálních náhrad hotových výdajů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu. Jelikož zástupce žalobkyně je společníkem advokátní kanceláře, která je plátcem daně z přidané hodnoty, je součástí nákladů též náhrada této daně ve výši 21 % z částky 17 000 Kč, tedy 3 570 Kč [§ 57 odst. 2 s. ř. s. a § 137 odst. 3 písm. b) zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“), užitý na základě § 64 s. ř. s.]. Náhradu nákladů řízení soud uložil žalovanému zaplatit ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku (§ 54 odst. 7 s. ř. s.) k rukám jejího zástupce (§ 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s.).

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). Případně-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 je 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.

Praha 7. února 2023

Mgr. Jan Čížek, v.r.
předseda senátu