



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Lukáše Pišvejce, soudkyně JUDr. Veroniky Burianové a soudce Mgr. Aleše Smetanky ve věci

žalobce: **M. Ch. T.**, narozen dne X, státní příslušnost V. s. r.,
pobytem v ČR X,
zastoupený Mgr. Markem Sedlákem, advokátem,
sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno,

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**,
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha,

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 21. 10. 2022, č. j. MV-151173-6/SO-2022

takto:

- I. Rozhodnutí žalované ze dne 21. 10. 2022, č. j. MV-151173-6/SO-2022, se zrušuje a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč k rukám zástupce žalobce Mgr. Marka Sedláka, advokáta, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I.

Vymezení věci

1. Žalobce se žalobou ze dne 29. 11. 2022, podanou téhož dne u Krajského soudu v Plzni (dále jen „soud“), domáhal zrušení rozhodnutí žalované ze dne 21. 10. 2022, č. j. MV-151173-6/SO-2022 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým bylo podle § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „prvostupňový orgán“) ze dne 13. 7. 2022, č. j. OAM-39792-67/ZM-2019 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“).
2. Prvostupňovým rozhodnutím bylo rozhodnuto o žádosti žalobce o vydání zaměstnanecké karty tak, že (i) výrokem I. se žádost zamítá a zaměstnanecká karta se dle § 46 odst. 6 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) nevydává, neboť účastník řízení nesplňuje podmínku dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, a dále (ii) výrokem II. se žádost zamítá a zaměstnanecká karta se dle § 46 odst. 6 písm. d) zákona o pobytu cizinců nevydává, neboť zaměstnavatel účastníka řízení je ve smyslu § 178f písm. a) zákona o pobytu cizinců nespolehlivý.

II.

Žaloba

3. Žalobce v žalobě nejprve připomenul, že prvostupňový orgán žalobcovu žádost o zaměstnaneckou kartu zamítl ze dvou důvodů, a to že (i) pracovní pozice žalobce u bývalého zaměstnavatele – společnosti SFD s.r.o. (dále jen „SFD“) neodpovídá náplni práce uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst (dále též jen „EVPM“), a že (ii) bývalý zaměstnavatel SFD je nespolehlivý.
4. K tomu žalobce namítal, že ještě před vydáním prvostupňového rozhodnutí sdělil prvostupňovému orgánu, že bývalý zaměstnavatel SFD již o něj nemá zájem a požádal o přerušení řízení do 31. 7. 2022, aby si mohl zajistit nového zaměstnavatele a požádat o změnu obsahu žádosti. Prvostupňový orgán však řízení přerušil na dobu zcela nedostatečnou, ačkoli mu muselo být zřejmé, že během ní nebude žalobce schopen zajistit příslušné podklady a požádat o změnu obsahu žádosti. Žalobce poté odkázal na str. 5 prvostupňového rozhodnutí, ze kterého citoval, jak prvostupňový orgán popsal svůj postup. K tomu pak namítal, že proti nepřiměřeně krátké lhůtě přerušení řízení v délce pouhých 5 dnů, ačkoli žádal o dobu delší, se odvolal a poté i doplnil pracovní smlouvu uzavřenou s novým zaměstnavatelem, čímž prokázal, že pokud by mu byla poskytnuta požadovaná doba do 31. 7. 2022, byl by schopen zajistit si potřebné doklady a před koncem přerušení řízení požádat o povolení změny obsahu žádosti. Podle žalobce je zjevné, že prvostupňový orgán nepostupoval v souladu se základními zásadami správního řízení, zejména s § 4 odst. 1 a 4 správního řádu. Podle žalobce prvostupňový orgán rovněž porušil § 64 odst. 4 správního řádu, protože mu muselo být zřejmé, že doba 5 dnů pro přerušení řízení je zjevně nepřiměřeně krátká pro zajištění nového zaměstnavatele, podpis pracovní smlouvy oběma stranami a podání žádosti o povolení změny obsahu žádosti. Žalobce doplnil, že právě uvedenou argumentaci uplatnil již ve svém odvolání a že na ní trvá i jako na žalobní námitce.
5. Žalobce dále poukázal na str. 6. napadeného rozhodnutí, ze které citoval, jak se žalovaná s jeho stěžejní odvolací námitkou vypořádala. K tomu žalobce namítal, že dne 15. 6. 2022 jeho právní zástupce skutečně z výzvy k seznámení zjistil důvody pro nevyhovění žádosti.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

Nicméně poté žalobce kontaktoval bývalého zaměstnavatele s žádostí o opravu pracovní smlouvy a úhradu zaměstnavatelových závazků. Místo toho však od zaměstnavatele dostal informaci, že již o něj nemá zájem. Tuto informaci dostal těsně před vypršením lhůty pro vyjádření k podkladům. Není proto pravdou, pokud žalovaná uváděla, že fakticky byla žalobci poskytnuta k doložení nového zaměstnavatele a podání žádosti o změnu obsahu podání lhůta v celkové délce 29 dnů. Žalobci se podařilo nového zaměstnavatele zajistit teprve před vypršením lhůty pro vyjádření k podkladům, a proto dne 29. 6. 2022 požádal o přerušení řízení.

6. Žalobce rovněž namítal, že žalovaná napadené rozhodnutí odůvodňuje nesprávným skutkovým závěrem ohledně dne a místa podpisu pracovní smlouvy, když uvedla, že pracovní smlouva byla podepsána oběma stranami v Praze dne 30. 6. 2022. Žalovaná z toho totiž dovozuje, že žalobci nic nebránilo požádat o změnu obsahu žádosti a předložení nové pracovní smlouvy ještě před vydáním rozhodnutí prvostupňového orgánu. Žalobce namítal, že žalované muselo být zřejmé, že žalobce je ve Vietnamu, což si mohla ověřit i v příslušných evidencích, a že je tedy nemožné, aby pracovní smlouvu podepsal v Praze. Žalobce uvádí, že smlouva byla vyhotovena zaměstnavatelem dne 30. 6. 2022, podepsána zaměstnavatelem a odeslána k podpisu žalobci. Žalované muselo být zřejmé, že její skutkový závěr, že smlouva byla oběma smluvními stranami podepsána v Praze dne 30. 6. 2022, je zjevně nesprávný.
7. Podle názoru žalobce z odůvodnění napadeného rozhodnutí implicitně vyplývá, že požadovaná lhůta k přerušení řízení nebyla žalobci poskytnuta proto, že v žádosti o přerušení řízení nespecifikoval, jaké doklady potřebuje zajistit k podání žádosti o změnu obsahu podání v souvislosti s novým zaměstnavatelem. K tomu žalobce namítl, že ze zákona je zřejmé, že je povinen k žádosti o zaměstnaneckou kartu předložit pracovní smlouvu, smlouvu o budoucí smlouvě pracovní nebo obdobný doklad prokazující pracovní právní vztah. Prvostupňovému orgánu tedy muselo být jasné i bez konkretizace, že se jedná právě o tyto doklady, které musí žalobce ve vztahu k novému zaměstnavateli zajistit. Rovněž prvostupňovému orgánu muselo být zřejmé, že pokud je zaměstnavatel v ČR a žalobce ve Vietnamu, nelze podpis pracovní nebo jiné smlouvy oběma smluvními stranami realizovat na jednom místě, ale je třeba smlouvu poslat k podpisu do Vietnamu a poté zpět do ČR. Jedná se tedy o skutečnosti, které vyplývají buď ze zákona, nebo jsou všeobecně známé a žalovaná proto nemůže argumentovat tím, že správnímu orgánu nebylo zřejmé, jaké podklady potřebuje žalobce zajistit a proč požaduje přerušení řízení na dobu jednoho měsíce.
8. Žalobce rovněž namítal, že i pokud by skutečně žádost o přerušení řízení byla ze strany žalobce nedostatečně odůvodněná co do důvodu a do požadované délky přerušení řízení, jednalo by se o vadu podání a za této situace by bylo povinností prvostupňového orgánu podle § 37 odst. 3 správního řádu žalobce vyzvat k odstranění vad žádosti o přerušení řízení, tedy k jejímu dostatečnému odůvodnění a k odůvodnění požadované délky přerušení řízení. To však prvostupňový orgán neučinil. S tím souvisí § 64 odst. 4 správního řádu, podle kterého řízení lze přerušit na dobu nezbytně nutnou a správní orgán při určení doby přerušení přihlíží k návrhu účastníka. Z toho plyne, že pokud návrh na přerušení řízení neobsahuje dostatečné údaje umožňující určení doby přerušení řízení, která je pro účastníka řízení nezbytně nutná, je správní orgán povinen účastníka řízení vyzvat k odstranění této vady, jinak nemůže dobu nezbytně nutnou pro účastníka řízení stanovit v souladu se základními zásadami správního řízení, zejména podle § 4 odst. 4 správního řádu. Pokud má správní orgán přitom přihlížet k návrhu účastníka řízení, musí postupovat tak, aby tento

návrh byl pro něj dostatečně srozumitelný a konkrétní a v případě potřeby vyzvat účastníka řízení k odstranění vad žádosti o přerušování řízení.

9. Závěrem žalobce navrhl, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalované k dalšímu řízení, a dále aby soud žalobci vůči žalované přiznal náhradu nákladů řízení.

III.

Vyjádření žalované k žalobě

10. Žalovaná ve svém vyjádření ze dne 12. 1. 2023 nejprve stručně zrekapitulovala předmět žalobcovy žádosti o zaměstnaneckou kartu a jak o ní bylo prvostupňovým orgánem rozhodnuto, jakož i to, že žalobce napadl prvostupňové rozhodnutí odvoláním, které žalovaná zamítla napadeným rozhodnutím. Poté uvedla, že skutkový stav a průběh správního řízení od podání žádosti do vydání pravomocného rozhodnutí je dostatečně popsán v napadeném rozhodnutí, tudíž nebude ve stanovisku k žalobě podrobně rozváděn. Žalovaná rovněž plně odkázala na odůvodnění svých dvou rozhodnutí ze dne 21. 10. 2022 a ve zbylém uvedla následující.
11. Žalobce byl vyzván k seznámení se spisovým materiálem dne 14. 6. 2022 (výzva doručena 15. 6. 2022) a v předmětné výzvě bylo podrobně specifikováno, z jakých podkladů bude prvostupňový orgán při svém rozhodování vycházet. K žalobcem uváděným krokům, které měl učinit poté, co mu byla doručena předmětná výzva, žalovaná uvedla, že žalobce ke své žádosti předložil pracovní smlouvu ze dne 6. 6. 2019 se zaměstnavatelem SFD s.r.o. s nástupem do práce dne 1. 9. 2019 na dobu neurčitou. Žalobce neprokázal, že by jeho zaměstnavatel nehodlal dostát svým povinnostem z uzavřené pracovní smlouvy, pouze uvedl, že o něj již nemá zájem, aniž by prvostupňovému orgánu předložil doklad prokazující zánik pracovní smlouvy. Žalobce rovněž neupřesnil, o jaké potřebné doklady se v jeho případě jedná, a z jakých důvodů není schopen je předložit prvostupňovému orgánu ve lhůtě kratší než do 31. 7. 2022. Byť ze zákona vyplývá, jaké doklady je nutné předložit k žádosti o zaměstnaneckou kartu, prvostupňový orgán nemůže předjímat, jaké doklady a jaký způsob jejich zajišťování má žalobce na mysli, a proč není v jeho možnostech je prvostupňovému orgánu předložit ve lhůtě kratší.
12. Podle žalované žalobce neprokázal ani tvrzení, že předložená nová pracovní smlouva byla odeslána do Vietnamu a zpět. Neprokázal, jakým způsobem k podpisu této smlouvy z jeho strany došlo, kdy a jakým způsobem novou pracovní smlouvu obdržel, kdy a kde ji dle tvrzení zmocněného zástupce tedy fakticky podepsal, kdy byla odeslána zpět do České republiky, kdy ji obdržel zmocněný zástupce. Zmocněný zástupce se stále omezuje toliko na obecné konstatování, že smlouva byla odeslána k podpisu do Vietnamu a zpět. Žalovaná konstatovala, že správní orgány při hodnocení dokladů předložených k žádosti vychází z jejich obsahu. Z obsahu pracovní smlouvy je zřejmé, že měla být oběma smluvními stranami podepsána v Praze dne 30. 6. 2022 a žalobce nepředložil žádný doklad, který by svědčil o opaku.
13. Žalovaná dále uvedla, že pokud žalobce požadoval řízení o žádosti ve smyslu § 64 odst. 2 správního řádu přerušit do 31. 7. 2022, bylo v jeho zájmu ji za tímto účelem dostatečně odůvodnit. Prvostupňový orgán není povinen žalobce ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu vyzývat k odstranění vad žádosti o přerušování řízení, tj. k jejímu dostatečnému odůvodnění a odůvodnění přerušování délky řízení. Prvostupňový orgán k žádosti žalobce přihlédl a řízení přerušil v souladu s § 64 odst. 4 správního řádu. Žalovaná shrnula, že žalobce se o důvodu pro zamítnutí žádosti dozvěděl dne 15. 6. 2022. Meritorní rozhodnutí bylo vydáno dne 13.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

7. 2022, fakticky měl lhůtu pro podání žádosti o změnu obsahu žádosti 29 dní. Z předložené pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem K. H. Ideal s.r.o. vyplývá, že byla oběma smluvními stranami podepsána dne 30. 6. 2022. Z veřejně dostupné databáze vedené Ministerstvem práce a sociálních věcí bylo zjištěno, že tento zaměstnavatel na žalobcem požadovanou pracovní pozici poptává volná pracovní místa, která jsou v nabídce pro zaměstnanecké karty již od 18. 3. 2021 a od 9. 10. 2021. Žalobce tak mohl žádost o změnu obsahu žádosti podat (a současně ji doprovodit sjednanou pracovní smlouvou a číslem volného pracovního místa) ve lhůtě stanovené prvostupňovým orgánem, nejpozději do doby vydání meritorního rozhodnutí. K tomuto byla žalobci poskytnuta dostatečná lhůta.

14. Žalovaná své vyjádření uzavřela tím, že v daném případě byly splněny veškeré podmínky pro zamítnutí žádosti žalobce, že napadené rozhodnutí byla vydána na základě dostatečně zjištěného stavu věci, byla dostatečně a řádně odůvodněna a jsou v souladu s platnými právními předpisy. Žalobu proto navrhla zamítnout.

IV.

Průběh řízení

15. Soud konstatuje, že žaloba směřující proti napadenému rozhodnutí byla podána včas, neboť zákonná lhůta 30 dnů od doručení napadeného rozhodnutí (srov. § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců) byla dodržena, když napadené rozhodnutí bylo žalobci (prostřednictvím jeho právního zástupce) doručeno dne 31. 10. 2022 a předmětná žaloba byla soudu doručena dne 29. 11. 2022. Soud dále konstatuje, že žaloba byla podána osobou k tomu oprávněnou (žalobce byl adresátem napadeného rozhodnutí, přičemž se napadeným rozhodnutím cítí být dotčen na svých právech), proti žalované, která je pasivně legitimována (jako odvolací orgán, který vydal napadené rozhodnutí), po vyčerpání řádných opravných prostředků (žalobce podal proti prvostupňovému rozhodnutí odvolání, o kterém žalovaná rozhodla napadeným rozhodnutím, proti kterému již nebylo odvolání přípustné) a obsahuje všechny požadované formální náležitosti. Soud proto mohl přistoupit k věcnému přezkoumání žaloby.
16. O podané žalobě soud rozhodoval bez nařízení jednání ve smyslu § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), neboť žalovaná s tímto postupem vyslovila souhlas (ve vyjádření ze dne 12. 1. 2023) a žalobce v soudem stanovené lhůtě soudu nesdělil, že požaduje, aby ve věci bylo nařízeno jednání.

V.

Posouzení věci soudem

17. V souladu s § 75 odst. 1 a 2 s. ř. s. soud vycházel při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlídnout z úřední povinnosti (srov. § 76 s. ř. s.).
18. Poté, co soud v projednávané věci přezkoumal napadené rozhodnutí a předmětný správní spis, dospěl k závěru, že žaloba je **důvodná**.
19. Vzhledem k tomu, že správní spis, ve spojení se skutečnostmi mezi účastníky nespornými, poskytoval dostatečný podklad pro posouzení žalobních námitek a pro rozhodnutí předmětné věci, soud pro nadbytečnost neprováděl žádné dokazování. Ostatně účastníci řízení ani žádné důkazní návrhy neučinili. Soud níže rekapituluje podstatný obsah správního spisu.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

20. Žalobce podal dne 25. 6. 2019 u Velvyslanectví ČR v Hanoji (dále též jen „*velvyslanectví*“) žádost o vydání zaměstnanecké karty z důvodu dle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců, když hodlal být zaměstnán u zaměstnavatele – společnosti SFD na pozici pomocný kuchař. Z potvrzení o podání žádosti ze dne 25. 6. 2019 vyplývá, že se jednalo o volné pracovní místo uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Žalobce společně se svou žádostí doložil pracovní smlouvu ze dne 6. 6. 2019 uzavřenou mezi ním, jako zaměstnancem, a společností SFD, jako zaměstnavatelem, podle které byl jako den nástupu do práce stanoven na 1. 9. 2019, jako druh práce kuchař a místem výkonu práce Cheb.
21. Prvostupňový orgán rozhodnutím ze dne 3. 10. 2019, č. j. OAM-39792-12/ZM-2019 žádost žalobce zamítl a zaměstnaneckou kartu s odkazem na § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců nevydal s odůvodněním, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky. Na základě odvolání žalobce bylo rozhodnutí prvostupňového orgánu přezkoumáno odvolacím orgánem (žalovanou), který svým rozhodnutím ze dne 19. 12. 2019, č. j. MV-149939-5/SO-2019 uvedené rozhodnutí prvostupňového orgánu zrušil a věc vrátil prvostupňovému orgánu k novému projednání. Důvodem pro zrušení rozhodnutí byla jeho nezákonnost, resp. nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů, když utajované informace neodpovídaly požadavku judikatury na přezkoumatelnost, neboť nebyly podloženy konkrétními podklady či důkazy ani nebyl proveden výslech žalobce za účelem ověření jejich věrohodnosti.
22. Dne 24. 2. 2020 podal žalobce (společně s dalšími osobami, zastoupenými stejným právním zástupcem) žádost o opatření proti nečinnosti ve smyslu § 80 odst. 4 písm. a) nebo b) správního řádu. Žalovaná usnesením ze dne 8. 4. 2020, č. j. MV-55270-9/SO-2020 žádosti proti nečinnosti nevyhověla, a to s odkazem na vyhlášený nouzový stav a na omezení rozsahu výkonu cizinecké agendy.
23. Dne 27. 3. 2020 prvostupňový orgán správní řízení přerušil do doby ukončení vyhlášeného nouzového stavu, příp. do konce platnosti jmenovaného krizového opatření. Vyrozuměním ze dne 18. 5. 2020 prvostupňový orgán informoval žalobce o pokračování v řízení o jeho žádosti.
24. Prvostupňový orgán rozhodnutím ze dne 19. 5. 2020, č. j. OAM-39792-34/ZM-2019 žádost žalobce opětovně zamítl a zaměstnaneckou kartu opět nevydal s odkazem na § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců a s odůvodněním, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky. Na základě odvolání žalobce bylo napadené rozhodnutí prvostupňového orgánu opět přezkoumáno žalovanou, která svým rozhodnutím ze dne 7. 8. 2020, č. j. MV-103574-3/SO-2020 uvedené rozhodnutí prvostupňového orgánu opět zrušila a věc vrátila prvostupňovému orgánu k novému projednání. Důvodem pro zrušení rozhodnutí byla opět jeho nezákonnost, resp. nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů, když utajované informace ani po doplnění neodpovídaly požadavku individualizace konkrétního případu.
25. Prvostupňový orgán rozhodnutím ze dne 1. 10. 2020, č. j. OAM-39792-47/ZM-2019 opět (již potřetí) žádost žalobce zamítl a zaměstnaneckou kartu opět nevydal s odkazem na § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců (ve znění účinném do 30. 7. 2019) s odůvodněním, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky. Následně podané odvolání již žalovaná jako nedůvodné zamítl, a to rozhodnutím ze dne 14. 1. 2021, č. j. MV-183298-3/SO-2020. Žalobce uvedené rozhodnutí žalované ze dne 14. 1. 2021 napadl správní žalobou, které soud vyhověl a rozsudkem ze dne 16. 3. 2022, č. j. 57 A 26/2021 – 60 uvedené rozhodnutí žalované zrušil pro nezákonnost a částečnou Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

nepřezkoumatelnost a věc vrátil žalované k dalšímu řízení. Žalovaná posléze svým rozhodnutím ze dne 11. 4. 2022, č. j. MV-183298-10/SO-2020 prvostupňové rozhodnutí o zamítnutí předmětné žádosti žalobce ze dne 1. 10. 2020 zrušila a věc vrátila prvostupňovému orgánu k opětovnému projednání a rozhodnutí na základě aktuálního skutkového stavu a při respektování závazného právního názoru vysloveného správním soudem.

26. Prvostupňový orgán začal činit úkony v rámci nového projednání žalobcovy žádosti ode dne 27. 4. 2022, když nejprve ověřil, že dle evidence Ministerstva práce a sociálních věcí (dále jen „MPSV“) společnost SFD stále hledala zaměstnance na pracovní místo, pro které žalobce žádal o zaměstnaneckou kartu. Poté se obrátil na Vrchní státní zastupitelství s žádostí o dodatečné informace stran utajovaných informací, které soud shledal jako nedostatečné pro zamítnutí žalobcovy žádosti. Prvostupňový orgán rovněž vyzval žalobce k odstranění vad žádosti (což žalobce učinil), a poté se obrátil na relevantní orgány stran bezdlužnosti společnosti SFD. Z oslovených institucí pouze jedna (Všeobecné zdravotní pojišťovna České republiky – dále jen „VZP“) sdělila, že u společnosti SFD eviduje nedoplatek, a to přípisem ze dne 31. 5. 2022.
27. Následovala výzva prvostupňového orgánu ze dne 14. 6. 2022 vůči žalobci k vyjádření k podkladům rozhodnutí ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu, a to ve lhůtě do 29. 6. 2022. Prvostupňový orgán informoval žalobce o existenci důvodů pro zamítnutí žádosti, konkrétně, že (i) existuje rozpor mezi pracovní pozicí uvedenou v pracovní smlouvě (kuchař) a v EVPM (pomocný kuchař CZ_ISCO 51203), a dále že (ii) ze sdělení VZP vyplývá, že u společnosti SFD je evidován nevyměřený nedoplatek pojistného, přičemž splátkový kalendář nebyl uzavřen. Předmětná výzva byla žalobci doručena prostřednictvím jeho zástupce dne 15. 6. 2022.
28. Dne 29. 6. 2022 žalobce požádal prvostupňový orgán o přerušení řízení, a to na dobu do 31. 7. 2022. Žalobce svou žádost odůvodnil tím, že původní zaměstnavatel (společnost SFD) ztratil o žalobce zájem a žalobce si našel nového zaměstnavatele, přičemž v současné době se zajišťují potřebné doklady pro podání žádosti o povolení změny obsahu žádosti a tato žádost bude podána v době požadovaného přerušení řízení.
29. Dne 1. 7. 2022 prvostupňový orgán vydal usnesení, kterým předmětné řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty podle § 64 odst. 2 správního řádu přerušil, ovšem pouze na dobu 5 dnů od doručení (k doručení došlo dne 4. 7. 2022). Prvostupňový orgán k délce přerušení toliko uvedl, že přihlédl k návrhu žalobce, ovšem má za to, že požadovaná doba přerušení je nepřiměřená uváděnému důvodu, dále že lhůta stanovená pro vyjádření se k podkladům byla dostatečná a že nepovažuje za nezbytné přerušovat řízení do 31. 7. 2022, resp. že doba dalších 5 dnů bude pro požadovaný účel dostačující.
30. Dne 4. 7. 2022 podal žalobce proti usnesení o přerušení řízení odvolání, když namítal, že stanovená doba přerušení je zjevně nedostačující k zajištění nového zaměstnavatele a s tím souvisejících dokladů. Připomenul, že budoucí zaměstnavatel bude muset nahlásit volné pracovní místo obsaditelné cizincem a pro přidělení místa je stanovena lhůta 30 dnů a bude rovněž třeba uzavřít novou pracovní smlouvu, která musí být žalobcem podepsána ve Vietnamu a odeslána zpět do ČR. Žalobce rovněž namítal, že v usnesení je nepřezkoumatelné, proč správní orgán považuje jím požadovanou dobu přerušení řízení za nepřiměřenou.
31. Dne 13. 7. 2022 prvostupňový orgán vydal předmětné prvostupňové rozhodnutí, kterým předmětnou žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty zamítl (rozhodnutí bylo žalobci doručeno 18. 7. 2022).

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

32. Dne 21. 7. 2022 žalobce doplnil své odvolání proti usnesení o přerušení řízení, v němž uvedl, že se mu sice podařilo najít nového zaměstnavatele obratem, ale zajistit potřebné dokumenty nebylo možné ve lhůtě poskytnuté prvostupňovým orgánem. Nová pracovní smlouva s novým zaměstnavatelem byla podepsána zaměstnavatelem, odeslána do Vietnamu, podepsána žalobcem a odeslána zpět zaměstnavateli do ČR a právnímu zástupci žalobce byla doručena právě dne 21. 7. 2022. Žalobce doplnil, že pokud by prvostupňový orgán řízení přerušil do požadovaného data 31. 7. 2022, mohl by žalobce podat včas žádost o povolení změny obsahu žádosti. Z toho měl žalobce za zřejmé, že jím požadovaná lhůta pro přerušení řízení byla rozumná a nezbytná. Žalobce rovněž doložil pracovní smlouvu mezi ním (jako zaměstnancem) a společností K.H.Ideal s.r.o., IČO: 27202518 (jako zaměstnavatelem), datovanou dne 30. 6. 2022, s nástupem do práce dnem vyřízení povolení Ministerstva vnitra, druh práce pomocný kuchař, místo výkonu práce Praha 6.
33. Dne 29. 7. 2022 žalobce podal proti prvostupňovému rozhodnutí (o zamítnutí předmětné žádosti o zaměstnaneckou kartu) odvolání. V něm žalobce namítal, že prvostupňový orgán postupoval v rozporu s § 4 odst. 1 a 4 správního řádu a rovněž porušil § 64 odst. 4 správního řádu, neboť mu muselo být zřejmé, že doba 5 dnů přerušení řízení je nepřiměřeně krátká pro zajištění nového zaměstnavatele, podpis pracovní smlouvy oběma stranami a podání žádosti o povolení změny obsahu podání.
34. Dne 21. 10. 2022 žalovaná vydala jednak rozhodnutí, kterým zamítla odvolání žalobce proti usnesení o přerušení řízení, jednak předmětné napadené rozhodnutí, v němž se ztotožnila s názorem prvostupňového orgánu o důvodech pro zamítnutí předmětné žádosti o vydání zaměstnanecké karty. Žalovaná zejména konstatovala, že žalobci byla k doložení nového zaměstnavatele a podání žádosti o změnu obsahu podání poskytnuta lhůta v celkové délce 29 dnů, přičemž takovouto lhůtu měla žalovaná pro daný účel za dostačující. K tomu žalovaná doplnila, že žalobcem předložená pracovní smlouva uzavřená se zaměstnavatelem K. H. Ideal s.r.o. na pracovní pozici pomocného kuchaře, s místem výkonu práce Náměstí Svobody 728/1, Praha 6, byla podepsána oběma stranami v Praze dne 30. 6. 2022, přičemž z veřejně dostupné databáze vedené MPSV žalovaná zjistila, že v době od 15. 6. 2022 do 13. 7. 2022 bylo pro žalobce k dispozici i volné pracovní místo vedené v této evidenci pro zaměstnanecké karty. Podle žalované žalobce mohl uplatnit svůj avizovaný postup a do vydání napadeného rozhodnutí podat žádost o změnu obsahu podání i se všemi souvisejícími doklady, které měl v té době k dispozici (nová pracovní smlouva, číslo volného pracovního místa v EVPM), což však neučinil. Dále se žalovaná odkázala na § 64 odst. 4 správního řádu a na zásadu rychlosti a hospodárnosti řízení podle § 6 správního řádu. Žalovaná poté uzavřela, že žalobce zjištěný skutkový stav nerozporoval ani nerozporuje, toliko uvádí, že si obratem zajistil nového zaměstnavatele a hodlal podat žádost o změnu obsahu žádosti, což však neučinil. Proto žalovaná shledala námitky žalobce nedůvodnými.
35. V návaznosti na provedenou rekapitulaci obsahu správního spisu a průběhu předmětného správního řízení soud konstatuje, že v projednávané věci je podstatou sporu posouzení otázky, zda žalovaná pochybila, když aprobovala postup prvostupňového orgánu. Ten o žádosti žalobce ze dne 29. 6. 2022 o přerušení řízení do 31. 7. 2022 rozhodl usnesením ze dne 1. 7. 2022 tak, že řízení přerušil na dobu 5 dnů od doručení usnesení, a poté dne 13. 7. 2022 vydal prvostupňové rozhodnutí, kterým zamítl předmětnou žádost žalobce o zaměstnaneckou kartu na pracovní místo u původního zaměstnavatele SDF, přestože žalobce v žádosti o přerušení řízení prvostupňový orgán informoval, že původní zaměstnavatel o něj již ztratil zájem, tudíž si našel zaměstnavatele nového, a že si opatřoval doklady pro změnu své žádosti v osobě zaměstnavatele (a právě za tímto účelem žádal o přerušení předmětného správního řízení do 31. 7. 2022). Jinými slovy, předmětem sporu Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

bylo, zda přerušení předmětného řízení na 5 dnů bylo v poměrech posuzované věci přiměřené a souladné se základními zásadami správního řízení, resp. zda prvostupňový orgán dostatečně přihlédl k návrhu žalobce na přerušení řízení ve smyslu § 64 odst. 4 správního řádu.

36. Je třeba doplnit, že soudem právě vymezená otázka týkající se délky přerušení řízení k žádosti žalobce ze dne 29. 6. 2022 byla podstatná pro meritorní posouzení žalobcovy žádosti o vydání zaměstnanecké karty, neboť důvodem pro zamítnutí žádosti byly nedostatky týkající se původního zaměstnavatele žalobce (společnosti SFD), který nesplňoval požadavek na bezdlužnost, resp. nesrovnalost v původní pracovní smlouvě (označení pracovní pozice „*kuchař*“, namísto označení „*pomocný kuchař*“ vyžadovaného správními orgány). Žalobce ovšem prvostupňovému orgánu ještě před vydáním prvostupňového rozhodnutí oznámil, že tento původní zaměstnavatel o něj již nemá zájem a že si našel zaměstnavatele nového, což se zavázal doložit do 31. 7. 2022. Jelikož ale prvostupňový orgán řízení nepřerušil na dobu požadovanou žalobcem a po pětidenním přerušení řízení dne 13. 7. 2022 žalobcovu žádost o zaměstnaneckou kartu zamítl, došlo k tomu, že žalobce doložil pracovní smlouvu uzavřenou s novým zaměstnavatelem až dne 21. 7. 2022, tedy po vydání meritorního rozhodnutí o předmětné žádosti, resp. že žalobce již nemohl požádat o změnu obsahu své žádosti v osobě zaměstnavatele.
37. Soud ve svém posouzení vyšel zejména z následující relevantní právní úpravy.
38. Podle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců *zaměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v odstavcích 7 až 10, a to ode dne uvedeného v oznámení. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání.*
39. Podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců zejména platí, že žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, b) 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 a c) má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva.
40. Podle § 46 odst. 6 písm. b) a d) zákona o pobytu cizinců *pro zaměstnaneckou kartu platí obdobně odstavec 1 věta druhá a § 55 odst. 1, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé vízum. Ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává, [...] b) nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou v § 42g odst. 2, 3 nebo 4, [...] d) je-li zaměstnavatel cizince podle § 178f nespolehlivý.*
41. Podle § 178f odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců *za nespolehlivého zaměstnavatele se pro účely tohoto zákona považuje zaměstnavatel, který není bezdlužnou osobou podle § 178e.*
42. Podle § 41 odst. 8 správního řádu *požádat o povolení změny obsahu podání účastník může pouze do vydání rozhodnutí (§ 71). Správní orgán může povolit zpětuzetí nebo změnu obsahu podání jen v případě, že podateli hrozí vážná újma; tím není dotčeno ustanovení § 45 odst. 4. Ustanovení odstavců 2 až 4, 6 a 7 platí obdobně.*

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

43. Podle § 64 odst. 2 správního řádu platí, že *v řízení o žádosti přeruší správní orgán řízení na požádání žadatele; podle odst. 4 téhož zákonného ustanovení pak platí, že řízení lze přerušit na dobu nezbytně nutnou; při postupu podle odstavců 2 a 3 správní orgán při určení doby přerušení přihlíží k návrhu účastníka.*
44. Podle § 37 odst. 3 správního řádu *nemá-li podání předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán podateli nedostatky odstranit nebo ho vyzve k jejich odstranění a poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu.*
45. Podle § 4 odst. 1 správního řádu *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.*
46. Podle § 4 odst. 4 správního řádu *správní orgán umožní dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy.*
47. Podle názoru soudu platí, že i řízení o vydání zaměstnanecké karty (resp. obecně řízení o žádosti o pobytové oprávnění dle zákona o pobytu cizinců) musí být vždy vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v ustanoveních § 2 až § 8 správního řádu, tj. včetně zásady součinnosti. K zásadě součinnosti vyjádřené v § 4 odst. 4 správního řádu pak lze odkázat na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 3. 2008, č. j. 7 Azs 3/2008 – 64, který se sice zabýval problematikou azylu, ovšem přijaté závěry lze aplikovat i v poměrech zákona o pobytu cizinců (k tomu srov. přiměřeně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023 – 34, bod [17]). Nejvyšší správní soud dovodil následující: „*Je nepochybné, že správní řád je postaven na zásadě součinnosti, která platí, byť s určitými modifikacemi, pro každé správní řízení. Tato zásada platí jak pro účastníky řízení, tak pro správní orgány, neboť jen řízení provedené v co nejlepší a nejužší spolupráci může naplnit zákonné znaky a svůj smysl a účel. Specifika každého řízení, upravená ve zvláštních zákonech, přizpůsobují tuto zásadu charakteru toho kterého řízení, nemohou ji však popřít natolik, aby základní atributy řízení byly potlačeny a základním právům a zákonným povinnostem účastníků a povinnostem správních orgánů nebylo možné dostat. To vyplývá z charakteru, smyslu, účelu a zásad řízení, obsažených v různých ustanoveních správního řádu a v souzené věci i azylového zákona.*“.
48. Pro posouzení výše vymezené podstaty sporu soud považuje za potřebné předně poukázat na skutečnost, že předmětné řízení o žalobcově žádosti o vydání zaměstnanecké karty bylo zahájeno podáním žádosti již dne 25. 6. 2019, což znamená, že ke dni 29. 6. 2022, kdy žalobce požádal o přerušení řízení do 31. 7. 2022 (tedy na dobu cca jednoho měsíce) předmětné správní řízení trvalo již téměř tři roky. Přitom ze shora popsaného průběhu správního řízení je zřejmé, že uvedená délka správního řízení byla dána na straně správních orgánů, neboť prvá dvě rozhodnutí prvostupňového orgánu byla zrušena již v odvolacím řízení pro nezákonnost a nepřezkoumatelnost a posléze i v pořadí třetí rozhodnutí bylo ze stejného důvodu zrušeno poté, co soud zrušil rozhodnutí žalovaného, který nesprávně potvrdil v pořadí třetí rozhodnutí prvostupňového orgánu, a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Prvostupňový orgán rovněž předmětné správní řízení z vlastního podnětu přerušil téměř na dva měsíce, a to z důvodu vyhlášení nouzového stavu v březnu 2020.
49. Dále je třeba upozornit, že i poté, co předmětná věc byla prvostupňovému orgánu vrácena zpět od žalované (v návaznosti za zrušující rozsudek soudu) a tento začal od 27. 4. 2022 činit kroky pro opětovné posouzení žádosti a rozhodnutí, uplynulo dalších cca 1,5 měsíce, než prvostupňový orgán dne 14. 6. 2022 vyzval žalobce k vyjádření k podkladům pro vydání rozhodnutí. Až z této výzvy žalobce zjistil, že jeho původní zaměstnavatel nesplňuje

podmínku bezdlužnosti, resp. že prvostupňový orgán shledává nedostatek v označení pracovní pozice jako „kuchař“ (namísto „pomocný kuchař“) v pracovní smlouvě uzavřené žalobcem s původním zaměstnavatelem.

50. Za tohoto stavu předmětného správního řízení (zejména pak délky jeho trvání) soud nepovažoval za nepřiměřený požadavek žalobce na přerušení řízení na dobu cca jednoho měsíce, a to v situaci, kdy žalobce svou žádost odůvodnil, byť stručně, nicméně srozumitelně, přičemž jím uvedené důvody jsou racionální a již na první pohled nepůsobí nijak účelově či obstrukčně. Je logické a racionální, že se žalobce poté, co zjistil uvedené nedostatky na straně původního zaměstnavatele (které byly poměrně snadno odstranitelné), nejprve na tohoto zaměstnavatele obrátil s žádostí o nápravu, a až poté, co zjistil, že o něj již původní zaměstnavatel ztratil zájem, si začal hledat zaměstnavatele nového, kterého našel a pouze potřeboval získat určitý časový prostor, aby mohl shromáždit potřebné doklady nezbytné pro žádost o změnu obsahu své žádosti v osobě zaměstnavatele. Soud nemá nejmenších pochyb, že další prodloužení předmětného správního řízení, které v dané době již trvalo více jak tři roky, o žalobcem požadovaný jeden měsíc, po který by bylo řízení přerušeno, by se neocitlo v rozporu se zásadami rychlosti a hospodárnosti řízení, na které žalovaná nepřiléhavě a podle názoru soudu i poněkud účelově odkazovala.
51. Naopak za daného stavu správního řízení byla lhůta 5 dnů, na kterou prvostupňový orgán řízení přerušil, zjevně nepřiměřená a nedostačující pro účel, ke kterému mělo přerušení řízení sloužit. Ponecháme-li stranou, že již samotná délka 5 dnů (nikoli pracovních dnů) je pro účely přerušení řízení nestandardně krátká, tak v posuzovaném případě je třeba si uvědomit, že prvostupňový orgán vydal usnesení o přerušení řízení dne 1. 7. 2022 (tedy v pátek a v první den letních prázdnin), přičemž usnesení bylo zástupci žalobce doručeno dne 4. 7. 2022 (tedy v pondělí prvního prázdninového týdne), po kterém hned následovaly dva dny státních svátků (úterý 5. 7. a středa 6. 7.). Žalobci tak byly fakticky poskytnuty pouhé tři pracovní dny, navíc počátkem letních prázdnin, kdy je zcela běžné, že mnozí čerpají dovolenou a vyřizování pracovních či administrativních záležitostí je složitější, resp. trvá déle než obvykle.
52. Prvostupňovému orgánu navíc muselo být zřejmé, že žalobce s přerušením řízení na pouhých 5 dnů nesouhlasí, neboť žalobce hned 4. 7. 2022 podal proti usnesení odvolání, kde poukazoval na nedostatečnost dané lhůty pro zajištění potřebných dokumentů pro změnu zaměstnavatele, když mimo jiné upozornil, že pracovní smlouva s novým zaměstnavatelem bude muset být žalobcem podepsána ve Vietnamu a odeslána zpět do ČR. Žalobce rovněž namítal, že z usnesení není přezkoumatelné, proč prvostupňový orgán řízení nepřerušil na žalobcem požadovanou dobu do 31. 7. 2022. Přesto vše prvostupňový orgán ani nevyzval žalobce k doplnění důvodů jeho žádosti o přerušení řízení (pokud by měl uvedené důvody za nedostatečné), ani s rozhodnutím nevyčkal do rozhodnutí žalované o odvolání proti usnesení o přerušení řízení, příp. do žalobcem požadovaného data 31. 7. 2022. Namísto toho prvostupňový orgán bez dalšího vydal již dne 13. 7. 2022 prvostupňové rozhodnutí, ve které jako důvod pro zamítnutí žalobcovy předmětné žádosti o zaměstnackou kartu uvedl nedostatky na straně původního zaměstnavatele, resp. s ním uzavřené pracovní smlouvy, a to bez ohledu na to, že si byl vědom skutečnosti, že původní zaměstnavatel o žalobce již nemá zájem a že žalobce si našel zaměstnavatele jiného, resp. že si shromažďuje potřebné dokumenty pro žádost o změnu zaměstnavatele.
53. Žalobcem v žádosti o přerušení uváděné skutečnosti se následně potvrdily krátce po vydání prvostupňového rozhodnutí, když žalobce dne 21. 7. 2022 (tedy stále ještě ve lhůtě, po

kteřou žádal řízení přerušit) doplnil své odvolání mimo jiné o pracovní smlouvu uzavřenou s novým zaměstnavatelem, a to na pracovní pozici „pomocný kuchař“.

54. Ve světle výše uvedených skutečností soud nepovažuje postup prvostupňového orgánu uplatněný vůči žalobci v souvislosti s jeho žádostí o přerušení řízení jako souladný se základními zásadami správního řízení, zejména pak zásadou dobré správy, jakožto služby veřejnosti, a zásadou součinnosti ve smyslu § 4 správního řádu.
55. Soud navíc nesouhlasil s žalovanou, že by prvostupňový orgán dostal své povinnosti dle § 64 odst. 4 správního řádu, tedy že by při určení doby přerušení skutečně přihlédl k návrhu žalobce. Shora popsané okolnosti případu svědčí o pravém opaku, tedy že prvostupňový orgán řízení přerušil jen „formálně“, aby dostal požadavku na přerušení řízení na požádání žadatele dle § 64 odst. 2 správního řádu, a to bez ohledu na důvody, pro které žalobce o přerušení řízení žádal.
56. Soud rovněž nesouhlasil s žalovanou v tom, že žalobci byla k doložení nového zaměstnavatele a podání žádosti o změnu obsahu předmětné žádosti poskytnuta lhůta 29 dnů, kterou žalovaná počítala od 15. 6. 2022 (doručení výzvy prvostupňového orgánu ze dne 14. 6. 2022) do 13. 7. 2022 (vydání prvostupňového rozhodnutí). Výzvou ze dne 14. 6. 2022 byl žalobce vyzván k seznámení se spisovým materiálem a k vyjádření, nikoli že by žalobci byla prvostupňovým orgánem poskytnuta lhůta pro doložení nového zaměstnavatele. Je sice pravdou, že v rámci své výzvy byl žalobce informován o nedostacích na straně původního zaměstnavatele, ty ale bylo možné odstranit, aniž by žalobce musel hned začít hledat nového zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno výše, je uvěřitelné, že žalobce se nejprve obrátil na původního zaměstnavatele s žádostí o odstranění vytýkaných nedostatků, přičemž nového zaměstnavatele začal hledat až poté, co zjistil, že o něj ten původní ztratil zájem (což není nic překvapivého, když řízení o žalobcově žádosti v dané době trvalo již téměř 3 roky, přičemž tuto skutečnost je třeba klást k tíži správních orgánů, nikoli žalobce). Žalobce měl prostor až do 29. 6. 2022 k seznámení se spisovým materiálem a k vyjádření. Až poté, co žalobce dne 29. 6. 2022 požádal o přerušení řízení za účelem doložení dokladů pro účely žádosti o povolení změny v osobě zaměstnavatele, neboť stávající zaměstnavatel o něj ztratil zájem, lze hovořit o tom, že prvostupňový orgán poskytl lhůtu za tímto účelem. Vzhledem k tomu, že prvostupňový orgán na základě uvedené žádosti žalobce přerušil řízení na 5 dnů, tak je zřejmé, že žalobci poskytl lhůtu k doložení nového zaměstnavatele a podání žádosti o změnu obsahu předmětné žádosti v délce 5 dnů, nikoli žalovanou uváděných 29 dnů.
57. Pokud je žalovanou argumentováno, že řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty není řízením z moci úřední a neřídí se zásadou vyšetřovací, ale že jde o řízení o žádosti ovládané zásadou dispoziční, pak je třeba upozornit, že na straně žalobce v posuzovaném případě rozhodně nelze spatřovat nedostatek iniciativy. Jak již bylo uvedeno výše, žalobce se ve stanovené lhůtě k podkladům rozhodnutí vyjádřil tak, že původní zaměstnavatel o něj ztratil zájem a že shromažďuje doklady pro žádost o změnu zaměstnavatele, tudíž požádal o přerušení na přiměřenou dobu, ve které se zavázal doložit nového zaměstnavatele a požádat o změnu své žádosti. Poté, co k přerušení řízení došlo pouze na dobu 5 dnů, obratem vyjádřil svůj nesouhlas (podání odvolání proti usnesení o přerušení) a jakmile měl k dispozici uzavřenou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, tak ji podáním ze dne 21. 7. 2022 zaslal správním orgánům. O nedostatku iniciativy na straně žalobce tak nelze v předmětném případě hovořit.
58. Pokud bylo žalovanou namítáno, že žalobce v rámci své žádosti o přerušení řízení neprokázal, že o něj ztratil původní zaměstnavatel zájem a že neupřesnil doklady, které Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

shromažďuje pro žádost o povolení změny v osobě zaměstnavatele, resp. z jakých důvodů není schopen doklady předložit v kratší lhůtě než do 31. 7. 2022, pak soud takovéto požadavky na žalobcovu žádost o přerušení řízení (ve které žalobce nežádal o přerušení na nestandardně dlouhou dobu) považuje za neadekvátní okolnostem daného případu a stavu předmětného správního řízení. Nicméně pokud na těchto požadavcích chtěly správní orgány trvat, pak měly žalobce vyzvat k doplnění jeho podání ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu. Pouze tak by bylo možné dostat shora uvedeným zásadám dobré správy a součinnosti, neboť po žalobci nebylo možné rozumně požadovat, aby předvídal, že poměrně standardní žádost o přerušení řízení na standardní dobu cca 1 měsíce (navíc v době letních prázdnin) bude chtít prvostupňový orgán podrobně odůvodňovat a prokazovat tam uváděné skutečnosti.

59. V návaznosti na výše uvedené soud dospěl k závěru, že prvostupňový orgán svým postupem při vyřízení žádosti žalobce o přerušení řízení podstatným způsobem porušil výše uvedená ustanovení správního řádu, v důsledku čehož prakticky znemožnil žalobci, aby požádal o změnu své žádosti v osobě zaměstnavatele včas. Žalovaná pak namísto toho, aby zjedнала nápravu, tak nezákonný postup prvostupňového orgánu aprobovala.

VI.

Rozhodnutí soudu

60. Vzhledem k tomu, že žaloba byla důvodná, soud ve výroku I. tohoto rozsudku napadené rozhodnutí zrušil pro vady řízení (§ 78 odst. 1 s. ř. s.) spočívající v podstatném porušení správního řádu, které mohly mít za následek nezákonné rozhodnutí o žalobcově žádosti o vydání zaměstnanecké karty (§ 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s.).
61. Soud podle § 78 odst. 4 s. ř. s. vrátil věc žalované k dalšímu řízení, v němž je žalovaná vázána právními názory vyslovenými v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).
62. V dalším řízení správní orgány zejména poskytnou žalobci dostatečný prostor pro změnu jeho žádosti v osobě zaměstnavatele a v potřebném rozsahu případně doplní podklady rozhodnutí, jakož i umožní žalobci se vyjádřit k podkladům rozhodnutí, a poté žádost žalobce opětovně posoudí. To vše při respektování základních zásad správního řízení, zejména zásady dobré správy a součinnosti ve smyslu § 4 odst. 1 a 4 správního řádu. Své rozhodnutí pak i náležitě odůvodní.

VII.

Náklady řízení

63. Výrok o nákladech řízení se opírá o ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s., dle něž má právo na náhradu nákladů ten účastník, který byl v řízení plně úspěšný. V tomto řízení byl procesně úspěšný žalobce a náleží mu proto náhrada nákladů řízení v celkové výši 11 228 Kč.
64. Soud za účelně vynaložené náklady, které byly nezbytné k dosažení úspěchu žalobce v řízení, předně považoval zaplacený soudní poplatek ve výši 3 000 Kč. Dále pak níže vyčíslené náklady žalobce na jeho právní zastoupení, které soud určil podle obsahu soudního spisu za dva úkony právní služby podle § 11 odst. 1 písm. a) a d) 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“). Těmito úkony jsou (i) převzetí právního zastoupení, a (ii) sepsání žaloby. Podle § 7 bodu 5 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu činí výše odměny za jeden úkon právní služby 3 100 Kč (2 x 3 100 = 6 200 Kč). Náhradu hotových výdajů pak dle § 13 advokátního tarifu tvoří 300 Kč za každý úkon (2 x 300 = 600 Kč). Soud dále žalobci přiznal DPH z celkové částky odměny Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

a náhrad, tj. 1 428 Kč (21 % z částky 6 800 Kč), když ověřil, že právní zástupce žalobce je plátcem DPH. Celkem tedy náklady na právní zastoupení žalobce činily 8 228 Kč.

65. Ke splnění povinnosti nahradit náklady řízení bylo žalované určeno platební místo podle § 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „o. s. ř.“) ve spojení s § 64 s. ř. s. Lhůta k plnění nákladů řízení byla stanovena podle § 160 odst. 1 *in fine* o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s. s přihlédnutím k možnostem žalované tuto platbu realizovat.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do týdňů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhi zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 19. prosince 2023

Mgr. Lukáš Pišvejc v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.