



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl soudkyní Mgr. Věrou Pazderovou, LL.M., M.A., ve věci

žalobce: **A. B.**, nar. X
státní příslušnost Filipínská republika
t. č. pobytem X

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 3, Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 10. 2023, č. j. MV-167108-1/OAM-2023,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 10. 2023, č. j. MV-167108-1/OAM-2023, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalobci se náhrada nákladů nepřiznává.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

- 1. Žalobce pobývá na území ČR od roku 2017 na základě zaměstnanecké karty s platností do 29. 5. 2025. Dne 31. 5. 2023 podal u dosavadního zaměstnavatele výpověď z pracovního poměru. K ukončení pracovního poměru došlo uplynutím výpovědní doby ke dni 31. 7. 2023.
- 2. Dne 21. 7. 2023 žalobce doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele, sdělením ze dne 4. 9. 2023 však žalovaný žalobce vyrozuměl, že podmínky pro změnu zaměstnavatele nejsou splněny, protože místo výkonu práce uvedené v předložené pracovní smlouvě

(Středočeský kraj) se neshodovalo s místem výkonu práce podle centrální evidence volných pracovních míst (Chrášťany GLP Park).

3. Dne 12. 9. 2023 žalobce doručil žalovanému nové oznámení o změně zaměstnavatele, ve kterém uvedl, že novým zaměstnavatelem má být společnost Alza.CZ a. s., druhem práce provozní technik údržby a místem výkonu práce Chrášťany GLP Park. K oznámení přiložil mimo jiné pracovní smlouvu ze dne 11. 9. 2023. Podle čl. 2.2 této smlouvy se smluvní strany dohodly, že výši mzdy, její splatnost a další podmínky spojené s výplatou mzdy určí zaměstnavatel formou samostatného mzdového výměru.
4. Žalovaný sdělením ze dne 12. 10. 2023 informoval žalobce o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele stanovených v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců. Podle tohoto ustanovení je oznamovatel povinen předložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí. Tyto listiny musí splňovat podmínky uvedené v § 42g odst. 2 téhož zákona, ledaže se jedná o oznámení zaměstnání na další pozici u téhož nebo jiného zaměstnavatele. Jednou z těchto podmínek je požadavek, aby smlouva obsahovala ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy. Žalobcem předložená pracovní smlouva však neobsahuje údaj o mzdě, pouze odkazuje na samostatný mzdový výměr, který však nebyl předložen.

II. Obsah žaloby

5. Žalobce napadl rozhodnutí žalované (sdělení ze dne 12. 10. 2023) žalobou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). K přípustnosti žaloby proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele odkázal na usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 4. 2023, č. j. 43 A 108/2022-47. V tomto usnesení soud také uvedl, že důsledkem chybějícího poučení o oprávněm prostředku proti sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je prodloužení běžné (třicetidenní) lhůty pro podání žaloby na lhůtu tříměsíční.
6. Napadené rozhodnutí je podle žalobce nezákonné, neboť došlo k porušení jeho procesních práv. Žalobce totiž nebyl vyzván k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele. V rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS, přitom Nejvyšší správní soud (dále též „NSS“) uzavřel, že pokud oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen oznamovateli pomoci nedostatky odstranit nebo jej vyzvat k odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu. Žalovaný však takto nepostupoval a nevyzval žalobce k odstranění zjevně odstranitelné vady, kterou byl chybějící mzdový výměr. Žalobce přitom v souladu se zákonem doložil pracovní smlouvu. Mzdovým výměrem také disponoval, nebyl ale vyzván k jeho předložení, a proto mylně předpokládal, že jeho oznámení splňuje všechny předepsané náležitosti a netrpí vadami. Z tohoto důvodu nečinil další kroky, kterými by mohl zabránit negativním účinkům spojeným se sdělením o nesplnění podmínek.

III. Vyjádření žalovaného

7. Žalovaný připomněl, že předložená pracovní smlouva neobsahovala údaj o mzdě. V samotném tiskopise oznámení v bodu 7 písm. b) se přitom uvádí, že oznamovatel je povinen předložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí a že výše mzdy uvedená ve smlouvě nesmí překročit její maximální výši uvedenou

v evidenci volných pracovních míst. Toto poučení je takového rozsahu, že snese srovnání s výzvou k odstranění vad. Tiskopis je navíc dvojjazyčný, přičemž žalobce použil jeho česko-anglickou verzi. Žalobce mohl předejít nesplnění podmínek přečtením instrukcí v tiskopisu. Navíc měl zplnomocněnou zástupkyni, která jej měla na případný problém upozornit. Sdělení o nesplnění podmínek bylo zasláno také oznámenému budoucími zaměstnavateli, který mohl vzniklou situaci včas řešit.

8. K námitce neuvedení poučení o opravném prostředku žalovaný odkázal na rozsudek NSS ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, v němž Nejvyšší správní soud uzavřel, že žalovaný postupoval správně, pokud v poučení neuvedl, že má žalobce možnost bránit se žalobou. Argumentace o absenci poučení o opravném prostředku je však podle žalovaného nadbytečná, protože napadené sdělení bylo vydáno dne 12. 10. 2023 a žaloba podána dne 30. 10. 2023, tedy ve třicetidenní lhůtě.
9. K namítané poučovací povinnosti a výzvě k odstranění vad žalovaný zdůraznil, že podle správního řádu lze postupovat pouze tehdy, jestliže zvláštní zákon nestanoví jinak. Pokud by žalovaný učinil výzvu k odstranění vad za použití § 37 odst. 3 správního řádu, musel by počítat s délkou doručování takové výzvy žalobci, který navíc nemá zřízení datovou schránku, která by doručování mohla alespoň částečně urychlit. Tímto postupem by mohlo být zmařeno dodržení třicetidenní lhůty, kterou má žalovaný podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců na sdělení o splnění nebo nesplnění podmínek změny zaměstnavatele.
10. Žalovaný má za to, že v tomto případě nemůže poučovací povinnost spočívat ve výzvě k odstranění „nedostatků“ oznámení. Základní zásady se mohou v postupu správního orgánu zrcadlit pouze do té míry, jakou umožňuje zvláštní úprava, tedy v tomto případě zákon o pobytu cizinců. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců podle žalovaného vylučuje použití obecné úpravy správního řádu o odstraňování vad a nedostatků podání. Stanovuje totiž, že na oznámení, které nesplňuje podmínky § 42g odst. 7 a 8, se hledí, jako by nebylo učiněno. K vadnému oznámení se proto ze zákona nepřihlíží. Podmínky pro změnu zaměstnavatele jsou přitom stanoveny velmi explicitně a již v okamžiku doručení oznámení je zřejmé, zda jsou splněny. Z tohoto důvodu žalovaný nemůže oznamovatele vyzývat k odstranění „nedostatků“. Považuje-li se oznámení za neučiněné, nemá žádné právní následky a žalovanému nemůže dodatečně vzniknout povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad.
11. Na obdobném principu je založen institut nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum v § 169h odst. 2 a 5 zákona o pobytu cizinců. Pokud k takové žádosti nejsou doloženy zákonné náležitosti nebo není uhrazen správní poplatek, na žádost se pohlíží, jako by nebyla podána. V rozsudku ze dne 31. 1. 2023, č. j. 14 A 98/2022-49, Městský soud v Praze potvrdil, že žadatel nemůže spoléhat na to, že bude správním orgánem vyzván k odstranění vad.
12. K závěru, že § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců je zvláštní úpravou vůči § 37 správního řádu, a proto žalovaný neporušil procesní povinnosti, jestliže žalobce nevyzval k odstranění oznámení, dospěl Městský soud v Praze v rozsudcích ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30, a ze dne 27. 6. 2022, č. j. 18 A 93/2021-51. Krom toho, § 4 správního řádu zakotvuje pouze poučovací povinnost, pokud jde o procesní práva, ale nerozšiřuje ji na poučení o otázkách hmotného práva.
13. Jde-li o zásadu vstřícnosti, jsou možnosti žalovaného omezeny samotnou konstrukcí institutu oznámení změny zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno, k vadnému oznámení se

nepřihlíží. Vstřícnost by tak nutně musela být směřována před okamžik oznámení změny zaměstnavatele. Tiskopis oznámení změny zaměstnavatele obsahuje rozsáhlé poučení o hmotném právu i o ryze praktických otázkách. S ohledem na celkový koncept daného institutu se jedná o jediný možný způsob, jak adresáty poučit o procesních povinnostech i hmotném právu. Tiskopisy jsou dostupné v šesti dvojjazyčných zněních.

14. Žalovaný je proto přesvědčen, že jeho postup odpovídal zákonným podmínkám i základním zásadám činnosti správních orgánů. Závěry vyslovené v rozsudku NSS č. j. 4 Azs 124/2023-24 jsou podle žalovaného přinejmenším nešťastné a není je možno v praxi aplikovat. Zákon o pobytu cizinců nekoncepčuje možnost změny zaměstnavatele jako absolutní a stanoví, jaké dokumenty mají být k oznámení předloženy. Protože změnu zaměstnavatele může ohlásit pouze cizinec, který je držitelem zaměstnanecké karty, musí být postaveno na jisto, že zaměstnanecká karta nezanikla. Skutečnost, zda se k oznámení změny zaměstnavatele přihlíží, či nikoliv, závisí na splnění zákonných předpokladů, nikoliv na tom, zda žalovaný sdělil budoucími zaměstnavateli a cizinci, zda byly tyto předpoklady splněny. Není rozhodující, kdy správní orgán vydá sdělení o nesplnění podmínek, ale to, že oznámení zákonné podmínky nesplňuje. Oprávnění být zaměstnán na oznámeném pracovním místě nevzniká doručením sdělení žalovaného o splnění podmínek, ale už tím, že oznámení zákonné podmínky splňuje. Podmínkou je, že se na oznámení hledí jako na učiněné. Sdělení o splnění či nesplnění podmínek je snahou zákonodárce o nastolení právní jistoty na straně zaměstnavatele.
15. Pokud je sdělení o nesplnění podmínek rozhodnutím, pak pouze rozhodnutím deklaratorním. Žalovaný tedy nemá o čem rozhodovat nebo vést řízení. Může pouze autoritativně konstatovat, zda podmínky zákona byly nebo nebyly splněny. Žalovaný proto nemůže zpětně rozhodovat o tom, že se na oznámení pohlíží jako na učiněné nebo neučiněné. Obdobně je koncipován institut oznámení změn zaměstnavatele nebo pracovní pozice u modrých karet.
16. Dále žalovaný připomněl, že na sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců má třicet dnů. Zákonodárce nestanoví, že by se o oznámení změny zaměstnavatele mělo rozhodovat, protože při respektování § 36 odst. 3 nebo § 36 odst. 7 správního řádu, by nebylo reálné uvedenou lhůtu stihnout, a cizinci i zaměstnavatelé by tak byli ponecháni v nejistotě. V roce 2022 bylo přitom podáno 35 097 oznámení změn zaměstnavatele nebo pracovní pozice držitele zaměstnanecké karty nebo jeho zaměstnání na další pracovní pozici. Jedná se o nárůst o 6 329 (tj. +21,6 %) oproti roku 2021. Žalovaný vydal sdělení o splnění podmínek v 31 076 případech (ve srovnání s rokem 2021 o 6 588 více). V kontextu tak velkého počtu změn není možné postupovat jinak, než jak umožňují odchylky od správního řádu stanovené zákonem o pobytu cizinců.
17. Změnou zaměstnavatele nedochází k vydání nového povolení k pobytu a k zaměstnání, nevydává se nový průkaz povolení k pobytu, ani se nemění (neprodlužuje) doba, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nejde tak o změnu jednotného povolení k zaměstnání podle směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (dále jen „směrnice 2011/98/EU“).

IV. Replika žalobce

18. Žalobce setrval na námitce, že žalovaný byl povinen jej poučit o možnosti podat proti sdělení žalobu, nicméně souhlasí s žalovaným, že řádná třicetidenní lhůta pro podání žaloby byla dodržena.
19. Argument žalovaného, podle kterého by nebylo možné dodržet třicetidenní lhůtu pro vydání sdělení, nemůže převážet nad povinností žalovaného dodržovat základní zásady činnosti správních orgánů. Žalobce nemůže být omezen na svých právech v důsledku snahy žalovaného dodržet zákonnou lhůtu. Na okraj žalobce poznamenává, že tvrzení žalovaného, podle kterého žalobce nemá datovou schránku, je nepravdivé. Žalobce stejně jako jeho zástupkyně ve správním řízení datovou schránkou disponují. Skutečnost, zda má oznamovatel datovou schránku, je však irelevantní pro posouzení, zda žalovaný porušil svou procesní povinnost.
20. Žalovaný tvrdí, že rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-24 je nešťastný a že se na změnu zaměstnavatele nevztahuje směrnice 2011/98/EU. S touto argumentací se žalobce neztotožňuje. V této souvislosti žalobce citoval rozhodné pasáže rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-24, z nichž vyplývá povinnost žalovaného vyzvat k odstranění vad a aplikovatelnost zmíněné směrnice.

V. Posouzení žaloby soudem

21. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas (napadené rozhodnutí bylo tehdejší zástupkyni žalobce doručeno dne 12. 10. 2023, žaloba byla podána dne 31. 10. 2023), osobou k tomu oprávněnou a splňuje všechny formální náležitosti na ni kladené. O žalobě soud rozhodl bez jednání, neboť byly splněny podmínky § 51 s. ř. s.
22. Žaloba je důvodná.
23. Soud předesílá, že polemika mezi žalobcem a žalovaným o tom, zda byl žalovaný povinen poučit žalobce o možnosti podat žalobu, může mít vliv pouze na včasnost žaloby. Ve věci není pochyb o tom, že žaloba byla podána včas v řádné třicetidenní lhůtě, argumentace o absenci poučení proto nemůže mít žádný vliv na posouzení žaloby, a proto se jí soud podrobněji nezabýval.
24. Podstatou sporu je otázka, zda byl žalovaný povinen upozornit žalobce, že oznámení o změně zaměstnavatele má vady (pracovní smlouva neobsahuje údaj o výši mzdy), a stanovit mu lhůtu k odstranění této vady. Tato otázka již byla plně vyřešena v rozsudku NSS č. j. 4 Azs 124/2023-24 a soud neshledal žádný důvod se od něj odchýlit.
25. Ve zmíněném rozsudku dospěl Nejvyšší správní soud k jednoznačnému závěru, že pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců obsahuje odstranitelné vady, je správní orgán povinen podle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty k odstranění těchto vad vyzvat. Přestože je z podání obou účastníků zřejmé, že je jim tento rozsudek znám, soud připomene jeho nosné argumenty.
26. Nejvyšší správní soud vyšel z toho, že podle § 168 zákona o pobytu cizinců se na postup správních orgánů v řízeních uvedených v tomto ustanovení, v rámci něhož je uveden také § 42g odst. 9 téhož zákona, nevztahují ustanovení části druhé a třetí správního řádu, tedy ustanovení o správním řízení. Z dikce § 177 odst. 2 správního řádu nicméně plyne, že v případě, že se nepoužije část druhá a třetí správního řádu, postupuje správní orgán dle části čtvrté správního řádu. Účelem tohoto ustanovení je neponechat v procesním vakuu tu správní činnost, která není uskutečňována ve správním řízení, resp. na kterou nedopadají části upravující správní řízení, aniž by současně bylo možné aplikovat jiné části správního

řádu (kupříkladu část pátou či šestou).

27. Ve všech řízeních vyjmenovaných v § 168 zákona o pobytu cizinců se proto bude postupovat podle části čtvrté správního řádu. Ze zařazení do části čtvrté správního řádu vyplývá, že postupy uvedené v § 168 zákona o pobytu cizinců nejsou považovány za formální správní řízení ve smyslu § 9 správního řádu. Postup správního orgánu podle části čtvrté správního řádu je proto charakterizován nižší mírou formálnosti, než je tomu ve správním řízení podle části druhé a třetí správního řádu. V této souvislosti nelze nicméně opomenout § 154 správního řádu, v němž je uveden taxativní výčet ustanovení části druhé a třetí téhož zákona, která se použijí při vydávání tzv. jiných úkonů podle části čtvrté správního řádu obdobně. Mezi těmito ustanoveními je uveden i § 37, jehož aplikace je v nyní posuzované věci sporná.
28. Nejvyšší správní soud dále zdůraznil, že řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty musí být rovněž vždy vedeno v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů obsaženými v § 2 až § 8 správního řádu (část první správního řádu).
29. Z výše uvedeného vyplývá, že ačkoliv se v řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty postupuje přednostně podle procesních ustanovení obsažených zejména v § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, použijí se na uvedené řízení s ohledem na § 177 odst. 2 správního řádu ve spojení s § 154 téhož zákona obdobně i některá ustanovení části druhé a třetí správního řádu, mezi kterými je výslovně uveden i § 37 téhož zákona.
30. Nejvyšší správní soud ve svých úvahách rovněž zdůraznil závažné právní následky, které sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců může v konečném důsledku vyvolávat a které mohou intenzivně zasáhnout do práv držitele zaměstnanecké karty. Žalovaný totiž tímto sdělením autoritativně určuje, 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 cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení o nesplnění podmínek může případně vést až k zániku platnosti zaměstnanecké karty, v důsledku čehož ztratí cizinec oprávnění k výkonu zaměstnání a k pobytu na území ČR.
31. Ve světle těchto skutečností Nejvyšší správní soud uzavřel, že v případě, kdy je takto závažně zasahováno do právní sféry cizince, nelze připustit, aby mu byla zcela odebrána možnost uplatňovat svá procesní práva, respektive aby neměl jakoukoli možnost napravit případnou chybu či omyl při podání oznámení. Pokud žalovaný rozhoduje o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, je povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, která se konkrétně projevuje v § 37 odst. 3 správního řádu. Jestliže oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen oznamovateli pomoci nedostatky odstranit, případně ho vyzvat k jejich odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu. Účinky neučinění podání nastanou až po marném uplynutí této lhůty. V opačném případě by došlo k porušení základních zásad činnosti správních orgánů, a tím k popření procesních práv oznamovatele.
32. Nejvyšší správní soud dodal, že pokud žalovaný oznamovatele nevyzve k odstranění nedostatků podání, nemůže zároveň objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, jelikož nedisponuje potřebnými informacemi, na základě kterých by mohl ověřit, že podmínky nejsou oznamovatelem splněny. V případě takového postupu navíc založí žalovaný u držitele zaměstnanecké karty očekávání, že jeho

oznámení obsahuje všechny předepsané náležitosti a netrpí jinými vadami bránícími jeho projednání.

33. Dále Nejvyšší správní soud upozornil, že závěr, podle kterého žalovaný nebyl povinen stěžovatele vyzvat k odstranění vad oznámení, odporuje též směrnici 2011/98/EU, konkrétně jejímu čl. 5 odst. 4, podle kterého „*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.*“
34. Podle Nejvyššího správního soudu je nepochybné, že čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU stanovuje procesní pravidla pro postup posuzování žádostí o jednotné povolení ve smyslu čl. 5 preambule směrnice. Tento postup by měl být podle požadavků směrnice transparentní, spravedlivý a měl by dotýčným osobám nabízet odpovídající právní jistotu. Ve vnitrostátní úpravě se tímto postupem rozumí řízení o vydání, změně či prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Správní orgány a soudy mají proto v řízeních o zaměstnanecké kartě povinnost postupovat nejen podle procesních ustanovení obsažených v zákoně o pobytu cizinců, ale také podle procesních pravidel zakotvených ve směrnici 2011/98/EU. Jedním z těchto procesních ustanovení je již zmiňovaný čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU, který předpokládá, že jestliže žádost neobsahuje všechny předepsané náležitosti, je příslušný orgán povinen vyrozumět o tom žadatele a stanovit mu přiměřenou lhůtu k doplnění.
35. Nejvyšší správní soud proto nepřisvědčil tvrzení žalovaného, že změna zaměstnavatele nepředstavuje změnu zaměstnanecké karty ve smyslu směrnice 2011/98/EU. Naopak, změnou zaměstnavatele dochází ke změně oprávnění, která stěžovateli vyplývají ze zaměstnanecké karty. Ostatně následky spojené se sdělením o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele uvedl Nejvyšší správní soud výše. Je sice pravdou, že směrnice otázku změny zaměstnavatele neupravuje, a je tak na členských státech, jakým způsobem tuto otázku upraví. Pokud ovšem (jako v případě České republiky) změnu zaměstnavatele umožní, musí procedura týkající se této změny odpovídat minimálním standardům stanoveným směrnicí pro změnu jednotného povolení. Oznámení o změně zaměstnavatele tak představuje změnu jednotného povolení ve smyslu směrnice 2011/98/EU.
36. Tyto závěry Nejvyššího správního soudu jsou plně aplikovatelné i na nyní posuzovanou věc a plně odpovídají také na argumenty žalovaného uvedené ve vyjádření k žalobě. Skutečnost, že žalovaný považuje závěry Nejvyššího správního soudu za nešťastné a odmítá se jimi řídit, na tom nemůže nic změnit. Rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-24 je přesvědčivě odůvodněn a byl také schválen plénem Nejvyššího správního soudu k publikaci ve Sbírce rozhodnutí NSS (publikován byl pod č. 4529/2023 Sb NSS). Zjevně se tak nejedná o žádný ojedinělý excés, u kterého by bylo možné očekávat překonání další rozhodovací činností soudu. Žalovaný proto nesprávně vychází pouze z konstrukce zákona o pobytu cizinců a zcela pomíjí (resp. odmítá akceptovat) unijní rozměr a závazky vyplývající ze směrnice 2011/98/EU. Z tohoto důvodu nemůže obstát ani jeho srovnání s institutem nepřijatelnosti žádosti podle § 169h zákona o pobytu cizinců. Nepřípadný je odkaz také na judikaturu Městského soudu v Praze, která byla rozsudkem č. j. 4 Azs 124/2023-24 překonána (srov. bod 31 rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-24).
37. Ve věci je nesporné, že žalovaný žalobce k odstranění vad nevyzval. Jednalo se přitom

nepochybně o vadu odstranitelnou (pracovní smlouva ohledně ujednání o mzdě odkazovala na samostatný mzdový výměr, který mohl být k výzvě předložen). Nelze proto než uzavřít, že žalovaný porušil žalobcova procesní práva tím, že jej nevyzval k odstranění vady oznámení a nestanovil mu k tomu přiměřenou lhůtu. Postup žalovaného byl přitom v rozporu nejen s vnitrostátními procesními ustanoveními, ale také s unijní úpravou.

VI. Závěr a rozhodnutí o náhradě nákladů řízení

38. Soud shledal žalobu důvodnou, proto rozhodnutí žalovaného zrušil [§ 78 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s.] a vrátil mu věc k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). V dalším řízení bude žalovaný vázán právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.)
39. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalovaný nebyl v řízení úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobce byl v řízení úspěšný, ale žádné náklady nevyčísil a ani z obsahu spisu neplyne, že by mu náklady v souvislosti s tímto řízením vznikly, proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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 nejblíže 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.

Praha 31. ledna 2024

Mgr. Věra Pazderová, LL.M., M.A., v. r.
soudkyně