



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Věry Šimůnkové a soudců Mgr. Miroslava Makajeva a Mgr. Martiny Kotouček Míkoláškové ve věci

žalobkyně: **F. R.**, nar. X
státní příslušnost Filipínská republika,
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 (sdělení) žalovaného ze dne 30. 3. 2023, č. j. OAM-65119-16/ZM-2022, MV-197176-11/OAM-2022

takto:

I. Žaloba se zamítá.

II. Žádný z účastníků řízení nemá právo na náhradu náklady řízení.

Odůvodnění:

- 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.“) domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí (dále jen „napadené rozhodnutí“ nebo též „opakované sdělení“), kterým žalovaný (opakovaně) 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 do 30. 6. 2023 (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), neboť dle závěru žalovaného její zaměstnanecká karta zanikla.
- Žalobkyně v žalobě uvedla, že byla držitelkou povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání s platností do 30. 6. 2023. Nedorozumění při oznámení změny zaměstnavatele, na které nebyla ze strany žalovaného upozorněna, způsobilo, že žalobkyni zanikla zaměstnanecká karta ke dni 29. 9. 2022 a byl jí vydán výjezdní příkaz od 27. 11. 2022. Žalobkyně brojila proti sdělení žalovaného o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele ze dne 7. 10. 2022, č. j. OAM-65119-5/ZM-2022 (dále jen „sdělení žalovaného

Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

ze dne 7. 10. 2022“), žalobou, přičemž zdejší soud rozsudkem ze dne 7. 2. 2023, č. j. 43 A 90/2022-79 (dále jen „rozsudek č. j. 43 A 90/2022-79“), rozhodnutí (sdělení) žalovaného zrušil, neboť žalovaný nedostál povinnosti vyrozumět žalobkyni o nedostatcích oznámení, jež jí byly později vytýkány, ještě před vydáním sdělení ze dne 7. 10. 2022, a tím jí dát možnost, jak tyto nedostatky odstranit. Žalobkyně zdůraznila, že žalovaný byl v dalším řízení vázán právním názorem soudu, přesto vydal opakované sdělení o nesplnění podmínek (napadené rozhodnutí), ve kterém polemizoval s názorem soudu a postupoval v přímém rozporu s tím, co mu uložil pravomocný rozsudek, tedy vyzvat žalobkyni k odstranění vad jejího oznámení o změně zaměstnavatele či jí poskytnout jakoukoliv jinou formu součinnosti směřující k opravě podaného oznámení o změně zaměstnavatele. Ačkoliv je žalobkyni známo, že žalovaný podal proti rozsudku kasační stížnost, ta nemá ze zákona odkladný účinek, a ani v řízení o kasační stížnosti nebyl odkladný účinek přiznán. Žalobkyně doplnila, že vázanost správního orgánu právním názorem soudu může být prolomena pouze ve zcela výjimečných případech spočívajících ve změně skutkového stavu či právní úpravy, příp. související judikatury Nejvyššího správního soudu. V projednávané věci nebyla splněna žádná z výše jmenovaných podmínek, proto má žalobkyně za to, že žalovaný postupoval v rozporu s právními předpisy, pokud nerespektoval závazný právní názor soudu.

3. Žalobkyně soudu navrhla, aby napadené rozhodnutí zrušil.
4. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že tvrzení žalobkyně, že byla podle § 63 odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců oprávněna pobývat na území, se nezakládá na pravdě. Krajský soud v Praze v rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79 nikterak nezpochybnil, že podmínky změny zaměstnavatele nejsou v případě žalobkyně splněny a v tomto důsledku nelze k oznámení přihlídnout. Dokonce v bodě 35 rozsudku konstatoval, že zaměstnanecká karta zanikla. Soud zrušil předchozí rozhodnutí žalovaného pro vady řízení, nikoli pro nesprávné hmotné posouzení věci. Žalovaný při vydání opakovaného sdělení vycházel ze skutečnosti, že oznámení změny zaměstnavatele nesplňovalo podmínky, tudíž nemůže mít účinky předpokládané v § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, a nemůže odvrátit zánik zaměstnanecké karty. Důvodem pro nesplnění podmínky pro změnu zaměstnavatele je aktuálně skutečnost, že žalobkyně již není držitelkou zaměstnanecké karty. I kdyby žalovaný v současnosti při novém projednání oznámení o změně zaměstnavatele postupoval v souladu s rozsudkem č. j. 43 A 90/2022-79, tedy vyzval či jinak uvědomil žalobkyni o nedostatcích oznámení, nic by to nezměnilo na faktu, že žalobkyni v mezidobí zaměstnanecká karta zanikla. Proto žalovaný postupoval přiměřeně podle § 51 a § 6 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, a sdělil žalobkyni, že podmínky pro změnu zaměstnavatele z tohoto důvodu už nesplňuje. Žalovaný se tak neprotivil názoru soudu, pouze reagoval na změněný skutkový stav.
5. Žalovaný soudu navrhl, aby žalobu zamítl.
6. Žalobkyně v replice ze dne 25. 5. 2023 nad rámec již uvedeného v žalobě doplnila, že v mezidobí nedošlo k žádným skutkovým změnám, a pokud žalovaný uvádí, že došlo k zániku zaměstnanecké karty ze zákona, pak k tomu došlo zrušením předchozího sdělení žalovaného č. j. OAM-65119-5/ZM-2022. V tomto důsledku je tak třeba na žalobkyni nahlížet optikou § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, který stanoví, že cizinec podá před uplynutím doby 60 dnů (dne 20. 9. 2022) od zániku posledního pracovního poměru (dne 31. 7. 2022) oznámení o změně zaměstnavatele, které doposud nebylo nijak vyřízeno. Důsledek

negativního vyřízení podaného oznámení v podobě zániku zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se tak v projednávané věci nemůže uplatnit.

Posouzení věci soudem

7. Soud nejprve ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a že obsahuje všechny formální náležitosti na ni kladené, přičemž shledal, že se jedná o žalobu věcně projednatelnou.
8. V dalším kroku soud přistoupil k přezkumu napadeného rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu v době vydání napadeného rozhodnutí (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.). O žalobě rozhodl bez jednání, jelikož účastníci ani na výzvu soudu nesdělili, že by s rozhodnutím věci bez jednání nesouhlasili (§ 51 odst. 1 s. ř. s.), a zároveň nebylo třeba provádět dokazování, jelikož všechny skutečnosti rozhodné pro posouzení věci vyplývají ze správního spisu. Po přezkumu napadeného rozhodnutí dospěl k závěru, že žaloba **je nedůvodná**.
9. 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. [...] Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.
10. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců se oznámení podle odstavce 7 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, jednali se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.
11. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců 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, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.

12. 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.
13. 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.
14. Soud předně podotýká, že se věci žalobkyně zabývá již podruhé. Soud tak pouze stručně rekapituluje, že ze spisu a rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79, vyplývá, že předchozí zmocněnec žalobkyně a nové zaměstnavatelky žalobkyně podal první oznámení o změně zaměstnavatele dne 15. 8. 2022 (formulář oznámení o změně zaměstnavatele a plná moc žalobkyně udělená předchozímu zástupci jsou datovány ke dni 23. 7. 2022). Dle formuláře měla změna zaměstnavatele 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 rozvázán dohodou ze dne 10. 7. 2022 ke dni 31. 7. 2022. 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. Žalobkyně následně podala dne 20. 9. 2022 nové oznámení o změně zaměstnavatele, ve kterém změnila pouze číselné označení pracovního místa v centrální evidenci na č. 24820080738. V následném sdělení ze dne 7. 10. 2022 žalovaný uvedl, že žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele, neboť neoznámila změnu nejméně 30 dnů před takovou změnou (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. Dle žalovaného dále žalobkyně předložila pracovní smlouvu, která 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.
15. Sdělení žalovaného ze dne 7. 10. 2022 bylo (jak uvedeno již výše) zdejším soudem zrušeno rozsudkem č. j. 43 A 90/2022-79, neboť dle názoru soudu měl žalovaný vyrozumět žalobkyni o nedostacích oznámení ještě před vydáním sdělení ze dne 7. 10. 2022, a tím jí dát možnost vytýkané nedostatky odstranit. Žalovaný 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. Zákon o pobytu cizinců dle soudu nikterak nevyklučuje možnost opravy nebo doplnění oznámení či jeho příloh. Ačkoliv je nesporné, že sdělení po změně právní úpravy účinné do 1. 8. 2021 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 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 naopak neměl 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 (viz bod 31 rozsudku). Soud proto dospěl k závěru, že žalobkyni bylo upřeno právo na spravedlivý proces. Dle závazného právního názoru soudu tak měl žalovaný po vyrozumění o pokračování v postupu žalobkyni poskytnout dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení o změně zaměstnanecké karty. Pokud by byly nedostatky odstraněny, měl žalovaný vydat sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty.

16. Soudu je dále z rozsudku zdejšího soudu ze dne 5. 6. 2023, č. j. 50 A 6/2023-34 známo, že odbor cizinecké policie spadající pod Krajské ředitelství policie hl. m. Prahy (dále jen „cizinecká police“) dne 28. 11. 2022 vydal rozhodnutí č. j. KRPA-381144-8/ČJ-2022-000022-50, o uložení povinnosti žalobkyně opustit území členských států Evropské unie, a to nejpozději do 40 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Rozhodnutí potvrdila Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie rozhodnutí ze dne 13. 3. 2023, č. j. CPR-1470-2/ČJ-2023-930310-V223, proti kterému se žalobkyně bránila žalobou. Zdejší soud posledně citované rozhodnutí zrušil, neboť v důsledku zrušení negativního sdělení ministerstva ze dne 7. 10. 2022 rozsudkem č. j. 43 A 90/2022-79 došlo ke znovunabytí dříve zaniklého pobytového oprávnění žalobkyně a nemohly tak být splněny podmínky po vydání rozhodnutí o povinnosti opustit území.
17. Žalovaný byl vázán závazným právním názorem soudu v této věci (konkrétně rozsudkem č. j. 43 A 90/2022-79). Prolomení povinnosti správního orgánu být vázán právním názorem soudu přichází v úvahu výjimečně, a to pouze tehdy, pokud v průběhu dalšího správního řízení po zrušení rozhodnutí správního orgánu byla učiněna nová skutková zjištění nebo pokud došlo ke změně právní úpravy, podle níž má být věc posuzována (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 9. 2004, č. j. 5 A 110/2002-25), popř. pokud byl tento právní názor v mezidobí překonán judikaturou, již by musel respektovat jak Nejvyšší správní soud, tak rovněž krajské soudy (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 5. 2016, č. j. 1 Azs 31/2016-36).
18. Soud podotýká, že v posuzované věci nebylo a není sporu o tom, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je materiálně vzato rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. a lze se tak proti němu bránit žalobou (srov. též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 12. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, a rozsudek ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, nebo usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41). Stěžejní je v projednávané věci posouzení, zda zaměstnanecká karta žalobkyně zanikla *ex lege*, jak tvrdí žalovaný, tedy uplynutím 60 dne (29. 9. 2022) ode dne, kdy žalobkyni skončil poslední pracovní právní poměr (31. 7. 2022), a již zde nebyl prostor žalobkyni upozornit na nedostatky oznámení, nebo zda se věc po vrácení věci soudem vrátila do stavu, který tu byl před vydáním negativního sdělení ministerstva, a společně s ním i dosavadní platnost původní zaměstnanecké karty žalobkyně, a tedy i povinnost žalovaného opětovně posoudit oznámení a upozornit žalobkyni na nedostatky jejího oznámení.
19. Žalovaný měl v napadeném rozhodnutí za to, že zaměstnanecká karta žalobkyně zanikla uplynutím doby dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, neboť oznámení žalobkyně nesplňovalo podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, a z toho důvodu tak ani nemohlo dojít ke stavění běhu doby podle § 63 odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců.

Žalovaný ve vyjádření k žalobě blíže vysvětlil, že právě díky této skutečnosti (zánik zaměstnanecké karty uplynutím doby) nastala změna skutkového stavu, a proto nepostupoval v rozporu se závazným právním názorem soudu. Soud s takovým posouzením nesouhlasí, neboť ze správního spisu ani z rozhodnutí žalovaného nevyplývá jakákoli změna skutkového stavu věci. Naopak z napadeného sdělení vyplývá pouze odlišné hodnocení věci žalovaným, to ovšem není změnou skutkového stavu, jak se žalovaný snaží prezentovat. Ze spisu totiž vyplývá, že žalobkyně rozvázala pracovní poměr k předchozímu zaměstnavateli dohodou, a to ke dni 31. 7. 2022, a od tohoto data začala plynout doba 60 dnů dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, po jejímž uplynutí by skončila platnost dosavadní zaměstnanecké karty ke dni 29. 9. 2022. Stalo se tak ještě před vydáním sdělení žalovaného ze dne 7. 10. 2022, tedy skutkový stav, ze kterého žalovaný vycházel, se od té doby nezměnil.

20. Přestože tak v projednávaném případě nenastaly podmínky pro prolomení povinnosti správního orgánu být vázán právním názorem soudu, tedy žalovaný byl v projednávaném případě povinen žalobkyni oznámit nedostatky jejího oznámení tak, jak jej k tomu zavázal rozsudek č. j. 43 A 90/2022-79, dospěl soud k názoru, že přesto není z důvodu vývoje judikatury Nejvyššího správního soudu v této otázce napadené opakované sdělení nezákonné. Postup žalovaného byl totiž *de facto* v souladu s později přijatým závěrem Nejvyššího správního soudu v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34 (dále jen „rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34“), pokud žalovaný žalobkyni opakovaně sdělil, že nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona z důvodu zániku zaměstnanecké karty *ex lege*. Nejvyšší správní soud konstatoval, že správní orgán je povinen dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty vyzvat k odstranění vad v případě, že oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců obsahuje odstranitelné vady. V případě žalobkyně bylo ovšem již z prvního oznámení zřejmé, že vady oznámení odstranit nelze. Oznámení žalobkyně učinila opožděně, pokud již z prvního oznámení ze dne 15. 8. 2022 vyplývalo (viz příložená pracovní smlouva s datem nástupu ke dni 1. 9. 2022), že žalobkyně byla povinna oznámení učinit nejpozději ke dni 2. 8. 2022. Druhé oznámení pak žalobkyně učinila dne 20. 9. 2022. V obou případech tak sice žalobkyně podala oznámení ve lhůtě do 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, přesto nesplnila základní podmínku oznámit změnu zaměstnavatele nejméně 30 dnů před změnou zaměstnání dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Jedná se tak o vadu neodstranitelnou, kterou nelze dle zákona o pobytu cizinců zhojit. I kdyby tak žalovaný žalobkyni oznámil veškeré nedostatky oznámení v souladu s právním názorem vysloveným v rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79, nezbývalo by mu než vydat opakované sdělení o nesplnění podmínek tak, jak učinil napadeným opakovaným sdělením.
21. Nejvyšší správní soud k tomu v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34 (bod 21) uvedl, že „[n]elze odhlížet od skutečnosti, že právní úprava oznámení změny zaměstnavatele dle zákona o pobytu cizinců je velmi striktní. Jednak stanovuje oznamovateli poměrně krátkou lhůtu k učinění tohoto oznámení, které je v posuzované věci jedinou možností, jak zabránit zániku platnosti zaměstnanecké karty, a za druhé spojuje se sdělením o nesplnění podmínek fikci neučinění oznámení. Žalovaný tak svým postupem může podstatně ovlivnit, jaké účinky předpokládá zákonem o pobytu cizinců nastanou a zda bude oznamovatel moci v průběhu řízení o změně zaměstnavatele řádně uplatnit svá procesní práva. 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“.

22. Soud pro úplnost dodává, že v případě odstranitelných vad oznámení by žalovaný samozřejmě byl povinen řídit se závěry rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79, a žalobkyni poskytnout prostor pro odstranění těchto vad. Jak uvedl zdejší soud v tomto odkazovaném rozsudku, 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 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. Pokud žalovaný v těchto případech nevyzve oznamovatele k odstranění nedostatků podání (např. k doložení chybějících dokumentů), nemůže ani zároveň objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, jelikož nedisponoval potřebnými informacemi, na základě kterých by mohl tyto podmínky ověřit (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34).
23. Soud z výše uvedených důvodů dospěl k závěru, že žalovaný byl sice povinen řídit se závazným právním názorem soudu po vrácení věci a neučinil tak, nicméně toto pochybení nemělo vliv na zákonnost rozhodnutí. Pochybení žalovaného by mohlo mít vliv na zákonnost rozhodnutí jedině v tom případě, pokud by žalobkyně mohla vady oznámení po sdělení žalovaného odstranit. Jelikož žalobkyně podala oznámení až po době uvedené v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců (nejméně 30 dnů před změnou zaměstnání), přičemž zmeškání této lhůty nelze prominout, její oznámení bylo podáno opožděně, a tím její zaměstnanecká karta zanikla v důsledku uplynutí doby 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru. V projednávaném případě tak nastala specifická situace, neboť i tehdy, obeznamil-li by žalovaný žalobkyni o vadách oznámení, zanikla by její zaměstnanecká karta *ex lege*. Žalovaný tak svým postupem neporušil právo žalobkyně na spravedlivý proces. Napadené opakované sdělení proto není nezákonné a soud neshledal důvodu jej zrušit.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

24. Soud z důvodu uvedených výše shledal námitky žalobkyně neopodstatněnými. Žalobu proto zamítl jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
25. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobkyně ve věci úspěch neměla, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníkovi řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly.

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.

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. května 2024

JUDr. Věra Šimůnková, v. r.
předsedkyně senátu