



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem JUDr. Lukášem Hlouchem, Ph.D. ve věci

žalobce: S. S.
státní příslušnost X
bytem X

zastoupen Mgr. Tomáš Verčimák, advokát
sídlem 28. října 1001/3, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: Ministerstvo vnitra
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

v řízení o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-54049-4/ZM-2023, MV-140280-1/OAM-2023,

takto:

- I. Sdělení žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-54049-4/ZM-2023, MV-140280-1/OAM-2023, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **je povinen** uhradit žalobci na náhradě nákladů řízení částku **15 050 Kč**, a to ve lhůtě 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce Mgr. Tomáše Verčimáka, advokáta, sídlem 28. října 1001/3, 110 00 Praha 1.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou ke Krajskému soudu v Brně (dále též „krajský soud“) brojil žalobce proti sdělení žalovaného ze dne 29. 8. 2023, č. j. OAM-54049-4/ZM-2023, MV-140280-1/OAM-2023 (dále jen „napadené rozhodnutí“). Tímto „sdělením“ žalovaný oznámil žalobci ve smyslu ustanovení § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPC“), že podmínky stanovené § 42g odst. 7 a 8 ZPC pro zaměstnávání oznamovatele na uvedeném pracovním místě (obsluha v občerstvení) u zaměstnavatele A. I., místo podnikání X, s místem výkonu práce v X nejsou splněny.

II. Napadené rozhodnutí

2. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný uvedl, že mu bylo dne 31. 7. 2023 doručeno oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 42g odst. 7 ZPC. Žalovaný se zabýval otázkou, zda žalobce splňuje podmínky pro oznámení změny, které jsou stanoveny zákonem, a dospěl závěru, že nikoliv.
3. Žalovaný uvedl, že žalobci byla naposledy vydána zaměstnanecká karta s platností do 6. 7. 2024. Žalobce však oznámení doručil žalovanému dne 31. 7. 2023, avšak dle připojeného dokladu o ukončení dosavadního pracovněprávního vztahu tento vztah skončil již ke dni 30. 5. 2023, tedy 62 dnů před doručením tohoto oznámení.
4. Z toho vyplývá, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla, neboť 60denní doba uplynula již dne 29. 7. 2023. Žalobce tedy nesplňuje podmínky podle § 42g odst. 7 ZPC a na oznámení o změně zaměstnavatele se hledí, jako by nebylo učiněno. To znamená, že žalobce nemohl začít pracovat u zaměstnavatele na pracovním místě, které uvedl do svého oznámení.

III. Žaloba

5. Žalobce shrnul výklad zákonné úpravy sdělení podle § 42g odst. 7 a 9 ZPC. Toto sdělení je dle § 168 odst. 1 ZPC výsledkem „řízení“, na které se nevztahuje část druhá a třetí zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř.“). Na dané řízení proto dopadá především část první a čtvrtá s. ř. Ačkoliv nelze sdělení považovat za správní rozhodnutí dle části druhé s. ř., ustálená judikatura tento akt považuje za správní rozhodnutí ve smyslu § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), a setrvale judikuje, že je proti němu přípustná žaloba jako proti správnímu rozhodnutí dle s. ř. s. (srov. např. bod 14 recentního rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32).
6. Tento právní závěr je opakován Nejvyšším správním soudem i ohledně přezkumu řízení vedených žalovaným po nabytí účinnosti novely ZPC č. 274/2021 Sb., účinné od 2. 8. 2021. Nejvyšší správní soud setrvale odkazuje na svoje usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, nebo rozsudek ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28, a to i ve stejných věcech (sdělení o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele vydávaného dle § 42g odst. 9 ZPC) zahájených žalovaným po 2. 8. 2021.
7. Žalobce dále poukázal na názor plynoucí z judikatury Nejvyššího správního soudu, který dovodil, že žalovaný musí cizinci poskytnout ohledně odstranění vad oznámení

potřebnou součinnost, tedy ho vyzvat k odstranění vad (viz k tomu rozsudek ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34).

8. Tvrzenou nezákonnost napadeného rozhodnutí žalobce rozvedl v následujících žalobních námitkách. Žalobce je přesvědčen, že vyhotovil, podepsal a žalovanému zaslal perfektní oznámení o změně zaměstnavatele, a to se všemi zákonnými přílohami a na základě tehdy existujících skutkových okolností. Konec rozhodného časového úseku pro učinění oznámení o změně zaměstnavatele dle § 63 odst. 1 ZPC připadl na 29. 7. 2023, tedy den pracovního klidu (sobotu), přičemž právě v tento den podal předmětné oznámení k poštovní přepravě. Oznámení bylo doručeno žalovanému první následující pracovní den, konkrétně v pondělí 31. 7. 2023.
9. Časový úsek pro učinění oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 téhož zákona plně odpovídá procesněprávnímu určení časového období („lhůta“). Nesehrává přitom roli, že zákonodárce pro předmětné období, kdy je potřeba učinit procesní úkon (oznámení o změně zaměstnavatele), v dotčených ustanoveních užil právě pojem „doba“ (srov. § 42g odst. 9 nebo § 63 odst. 3 ZPC). Je zřejmé, že zákonodárce zamýšlel zákonem stanovit úpravu časového intervalu, v němž musí být něco vykonáno. Žalobce poukázal na vymezení pojmů „doba“ a „lhůta“ v zákoně č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „OZ“), a to kupř. v ustanoveních § 265, § 600 a § 608.
10. V této souvislosti lze zdůraznit, že předmětný § 63 odst. 3 ZPC hovoří o stejném časovém intervalu též pro výkon práva či povinnosti ve smyslu „podání žádosti“ o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem. V případě jiných podání pobytových či vízových žádostí zákon všude v těchto souvislostech hovoří jasně o „lhůtách“. Žalobce má za to, že „podání žádosti“ (požadání) a „učinění oznámení“ (oznámení) je totéž, tedy procesní úkon pro výkon práva, resp. povinnosti.
11. O významu označení časového intervalu v § 63 odst. 1 anebo § 42g odst. 9 ZPC podle žalobce nepanují pochybnosti například též v praxi správních soudů, které vesměs označují předmětný časový interval správním právním pojmem „lhůta“ (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, a rozsudek téhož soudu ze dne 6. 9. 2023, č. j. 1 Azs 98/2023-53). Přímou se pak k řešené právní otázce vyslovil Krajský soud v Ústí nad Labem v rozsudku ze dne 21. 02. 2023, č. j. 114 A 9/2022 31, jenž byl přezkoumán Nejvyšším správním soudem v řízení vedeném pod sp. zn. 2 Azs 84/2023.
12. Žalobce dále poukázal na legislativní vývoj vedoucí k zakotvení pojmu doba v úpravě institutu zaměstnanecké karty. Pokud je žalobci známo, k nesprávnému legislativně-technickému pojmenování procesní lhůty pro učinění procesního úkonu pojmem „doba“ došlo v důsledku pozměňovacího poslaneckého návrhu č. 230/8 v průběhu projednávání (2. čtení v Poslanecké sněmovně, sněmovní dokument 2081) novely ZPC – zák. č. 176/2019 Sb. Tento schválený text, který se „ocitl“ jako součást ZPC (část právě pojednávající o mechanismu změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty – zejm. ust. § 42g odst. 7 až 11 a § 63 ZPC), tedy neprošel ani řádným (předvídatelným) legislativním procesem, včetně řádného připomínkového řízení.
13. Žalovaný vycházel při vydání napadeného rozhodnutí z nesprávného posouzení podstatné procesní podmínky včasnosti podání oznámení o změně zaměstnavatele, kterou jako jedinou posuzoval. Podmínku včasnosti (zachování lhůty) podání oznámení

o změně zaměstnavatele přitom žalovaný posuzoval přepjatě formalisticky, v protikladu s odůvodněním aplikované právní úpravy zákonodárcem, podle něhož celý proces musí být zjednodušením pro všechny dotčené osoby, aby nebylo možné bez procesních záruk v procesu změny zaměstnavatele přijít jednoduše o platnost zaměstnanecké karty, a též v rozporu s § 40 odst. 1 písm. c) a d) s. ř., který se v daném případě dle žalobce plně uplatní i na jeho případ a nelze je z povahy dotčeného časového intervalu přehlížet. Pokud by tato ustanovení žalovaný při svém rozhodování o podaném oznámení náležitě zohlednil, nemohl by dospět k procesnímu závěru o jeho opožděnosti, a tedy k vyvození právního závěru o nesplnění podmínky pro změnu zaměstnavatele.

14. Jestliže tedy žalobce učinil oznámení o změně zaměstnavatele dne 29. 7. 2023 podáním prostřednictvím pošty, toto oznámení bylo podané včas, protože bylo podáno v průběhu běhu procesní lhůty. Napadené rozhodnutí je nezákonné v důsledku procesních vad předchozího řízení. Žalobce proto navrhl jeho zrušení a přiznání náhrady nákladů řízení.

IV. Vyjádření žalovaného

15. Ve svém vyjádření ze dne 31. 10. 2023 žalovaný navrhl zamítnutí žaloby a uvedl následující argumentaci proti žalobním bodům, které považuje za nedůvodné.
16. Žalovaný nejprve shrnul skutkové okolnosti případu. Jestliže účinky oznámení změny zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo pracovní pozice nastávají přímo ze zákona, pak mohou nastávat až v okamžiku, kdy je takové oznámení doručeno žalovanému, nikoliv dříve. Tedy již z formulace § 63 odst. 3 ZPC je zřejmé, že oznámení o změně zaměstnavatele musí být žalovanému doručeno před uplynutím doby uvedené v § 63 odst. 1 téhož zákona. Tento časový úsek zcela zjevně není lhůtou, ale skutečně dobou. Uplynutím šedesátého dne totiž bez dalšího zaniká platnost zaměstnanecké karty, tedy oprávnění cizince pobývat na území České republiky a vykonávat práci na pracovní pozici, pro kterou byla zaměstnanecká karta vydána nebo pro kterou bylo tomuto cizinci vydáno povolení k zaměstnání. Skutečnost, že lze zánik zaměstnanecké karty za podmínek uvedených v § 63 odst. 3 ZPC odvrátit, z doby uvedené v § 63 odst. 1 téhož zákona stěží učiní lhůtu. Doba uvedená v § 63 odst. 1 ZPC totiž není stanovena pro provedení nějakého úkonu, naopak je stanovena pro zánik práva v důsledku plynutí času.
17. V případě žalobce šedesátý den následující po skončení dosavadního pracovního poměru připadl na den 29. 7. 2023 (sobota). Tedy nejpozději v předešlý den, tj. 28. 7. 2023 (pátek) měl žalobce správnímu orgánu doručit oznámení o změně zaměstnavatele, které splňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 ZPC. Protože tak neučinil, půlnocí dne 29. 7. 2023 mu zaměstnanecká karta zanikla. Oznámení žalobce o změně zaměstnavatele, které až dne 28. 7. 2023 odeslal poštou, mohlo vyvolávat účinky až ode dne 31. 7. 2023, kdy bylo žalovanému doručeno (§ 37 odst. 5 s. ř.). To však již bylo v době, kdy mu zaměstnanecká karta zanikla, resp. druhý den po zániku zaměstnanecké karty. Nebyla tedy naplněna dispozice § 63 odst. 3 ZPC, když žalobce neučinil oznámení o změně zaměstnavatele v době, jejímž uplynutím zaniká zaměstnanecká karta podle § 63 odst. 1 téhož zákona.
18. Žalovaný na tomto místě doplnil, že žalobce mohl pro tyto účely využít své datové schránky. Pak by s největší pravděpodobností došlo k doručení oznámení žalovanému ještě dne 28. 7. 2023. Takto ovšem žalobce nepostupoval. Pokud žalobce ví, že doba, ve které může oznámení doručit, uplyne určitého dne, pak by měl volit takový způsob

doručení oznámení o změně zaměstnavatele, aby skutečně nejpozději poslední den této doby bylo oznámení žalovanému doručeno. Pokud žalobce podal zásilku obsahující oznámení o změně zaměstnavatele k poštovní přepravě až 59. den, nemůže automaticky předpokládat, že ji pošta do druhého dne žalovanému doručí, zvláště pak pokud tím dnem je sobota. Žalobce mohl též doručit oznámení změny zaměstnavatele elektronicky do datové schránky žalovaného. Teprve v okamžiku svého doručení Ministerstvu vnitra totiž může vyvolávat účinky, a to včetně účinku předvídaného v § 63 odst. 3 ZPC.

19. Žalovaný zdůraznil, že s. ř. upravuje pouze procesní lhůty, tedy lhůty určené k provádění úkonů ve správním řízení (např. lhůty pro podání odvolání, lhůty určené správním orgánem usnesením podle § 39 s. ř. apod.). Správní řád neupravuje hmotněprávní lhůty, tedy například lhůty pro podání žádostí či jiných návrhů, kterými se správní řízení teprve zahajuje. Tyto lhůty jsou upraveny ve zvláštních zákonech, tedy například i v ZPC (např. § 47 odst. 1 ZPC). Jinými slovy, s. ř. neupravuje pravidla pro běh a zachování hmotněprávních lhůt ani pro běh zákonem stanovených dob. Jinými slovy, časový úsek uvedený v § 63 odst. 1 ZPC není procesní lhůtou, na kterou by se měl vztahovat § 40 odst. 1 písm. d) s. ř., ale je dobou, jejímž uplynutím zaniká právo, přesněji tedy právo cizince pobývat dlouhodobě na území.
20. Žalovaný doplnil, že žalobce neučinil oznámení 30 dnů před uskutečněním změny nebo tak alespoň vyplnil formulář oznámení změny v oddíle 6. nazvaném „*Přesné datum, ke kterému se má změna uskutečnit*“, kde uvedl datum 28. 7. 2023, což je zároveň i den, kdy oznámení předal k poštovní přepravě. Žalobce tak nesplnil ani povinnost uvedenou v § 42g odst. 7 ZPC, tedy, že je povinen oznámit změnu zaměstnavatele ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou.
21. I kdyby tedy došlo ke včasnému oznámení změny zaměstnavatele, pak toto oznámení žalobce stejně nesplňovalo podmínky stanovené zákonem, kdy nebylo podáno 30 dnů před zamýšleným nástupem do zaměstnání a ani neobsahovalo číselné označení pracovní pozice v Centrální evidenci volných pracovních míst (EVPM), natož pak aby taková pozice vůbec existovala, resp. byla volná.
22. K judikatuře citované žalobcem žalovaný uvedl, že rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 21. 2. 2023, č. j. 114 A 9/2022-31 nepojednává o oznámení změny zaměstnavatele, ale o zastavení řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty z důvodu dle § 169r odst. 1 písm. d) ZPC, a to ještě ve znění účinném do 1. 8. 2021, kdy ještě nebylo vyloučeno v případě oznámení změny zaměstnavatele použití části druhé a třetí s. ř. Jde-li o další žalobcem zmíněné rozsudky, např. rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 30. 8. 2023, č. j. 6 A 124/2021-20, nebo rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 9. 2023, č. j. 1 Azs 98/2023-53, předmětem jejich posuzování nebylo určit, zdali se jedná o lhůtu nebo dobu. Navíc, pokud by doba uvedená v § 63 odst. 1 ZPC nebyla dobou, musela by nutně být hmotněprávní lhůtou, jak již bylo výše uvedeno.
23. Ohledně namítané poučovací povinnosti žalovaného stran nedostatků oznámení o změně zaměstnavatele žalovaný uvedl, že v případě oznámení změny zaměstnavatele nemůže poučovací povinnost spočívat v odstraňování „nedostatků“ tohoto oznámení. Přesněji, poučovací povinnost a povinnost vycházet dotčeným osobám vstříc nemůže rezultovat v případě oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn v postup žalovaného podle § 37 odst. 3 s. ř., tedy k odstraňování vad podání.

24. Obecně totiž platí, že s. ř., včetně jeho části první, se použije jen tehdy, jestliže zvláštní zákon nestanoví jinak (§ 1 odst. 2 s. ř.). Základní zásady postupu správních orgánů se mohou v postupu správních orgánů zrcadlit jenom do té míry a v té podobě, v jaké je jim to umožněno zvláštní právní úpravou, v tomto případě úpravou oznámení změny zaměstnavatele v ZPC. Ustanovení § 42g odst. 9 ZPC podle názoru žalovaného vylučuje použití obecné úpravy s. ř. o odstraňování vad či nedostatků podání. Dle § 42g odst. 9 ZPC platí, že na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8, se hledí, jako by nebylo učiněno.
25. Žalovaný vysvětlil, že v okamžiku doručení oznámení je zřejmé, zda tyto podmínky splněny jsou nebo naopak nejsou. Žalovaný tak nemůže vyzývat či upozorňovat podatele k odstranění „nedostatků“ podání, které zvláštní zákon (ZPC) již považuje za neučiněné. Jinými slovy, považuje-li se podání za neučiněné, nemá žádných právních následků. Tudíž nemůže žalovanému, jaksi dodatečně, vzniknout povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad oznámení dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 s. ř. či poučovat jej o tom, jak jiné „nedostatky“ oznámení zhojit.
26. Žalovaný podpůrně odkázal na jiné instituty cizineckého práva, zejm. institut nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum upravený v § 169h odst. 2 a 5 ZPC (viz rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 31. 1. 2023, č. j. 14 A 98/2022-49). Také Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30, dospěl k závěru, že ustanovení § 42g odst. 9 ZPC in fine, podle kterého se nepřihlíží k oznámení, které nesplňuje zákonné podmínky, je zvláštní právní úpravou ve vztahu k ustanovení § 37 s. ř.
27. Rovněž Nejvyšší správní soud se, pokud jde o ustanovení § 4 odst. 2 s. ř., vyslovil v tom smyslu, že poučovací povinnost se vztahuje pouze na procesní práva a povinnosti, neboť to vyplývá z povahy s. ř. jako procesního právního předpisu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 10. 2010, č. j. 1 As 51/2010-214). Jde-li o zásadu vstřícnosti, tedy povinnosti vycházet dle možnosti dotčeným osobám vstříc, pak jsou možnosti žalovaného v případě oznámení změny zaměstnavatele poměrně značně omezeny samotnou konstrukcí institutu oznámení změny zaměstnavatele. Jak již bylo uvedeno, k oznámení, které nesplňuje podmínky zákona, se nepřihlíží. Pokud má za této situace žalovaný vycházet dotčeným osobám vstříc, pak tuto vstřícnost musí nutně směřovat před okamžik doručení oznámení změny zaměstnavatele.
28. Jde-li o rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, pak tento nemá absolutně žádný vztah k otázce řešené v této věci, tedy k otázce, zda časový úsek uvedený v § 63 odst. 1 ZPC je hmotněprávní dobou či procesně právní lhůtou. Žalovaný nad rámec řešené věci závěry Nejvyššího správního soudu obsažené v tomto rozsudku zpochybnil.
29. Zákonodárce tedy vůbec nepočítá s tím, že by se mělo o nesplnění podmínek pro změnu rozhodovat, protože by to například při respektování povinnosti uvedené v § 36 odst. 3 nebo 37 odst. 3 s. ř. nemohl žalovaný reálně stihnout, a nechával by tak cizince a jeho budoucího zaměstnavatele dál v nejistotě, zda může nebo nemůže být na novém místě zaměstnáván. Žalovaný zdůraznil, že v kontextu tak obrovského množství oznámení změn (kupř. za rok 2022 bylo oznámeno 35 097 změn) není možné postupovat jinak, než tak, jak umožňují odchylky od s. ř. stanovené v ZPC.

30. Žalovaný má za to, že argumentaci žalobce o povinnosti žalovaného vyzvat jej k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele nepodporuje ani směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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 č. 2011/98/EU“), neboť směrnice otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší, ale měla by být řešena *de lege ferenda*.
31. Směrnice č. 2011/98/EU v čl. 8 odst. 1 sice hovoří o změně jednotného povolení, nicméně již nevymezuje, co se změnou jednotného povolení myslí. Z hlediska významu pojmu „změna jednotného povolení“ by se mělo jednat o změnu jednotného povolení jako takovou, avšak k té v případě oznámení změny zaměstnavatele nedochází. Nevydává se například nová zaměstnanecká karta ani se nemění její platnost. Ve smyslu čl. 4 odst. 2 věty druhé směrnice č. 2011/98/EU by mělo rozhodnutí o vydání, změně či prodloužení jednotného povolení být jedním aktem, který zahrnuje jak povolení k pobytu, tak i povolení být zaměstnán. Změna zaměstnavatele či pracovního zařazení podle ZPC tím, že se nedotýká povolení k pobytu (zaměstnanecké karty), nemůže být nikdy rozhodnutím o změně podle směrnice č. 2011/98/EU a ani jím být nemá. Změnou zaměstnavatele totiž není nikterak dotčena zaměstnanecká karta, jejímž držitelem oznamovatel je. Podle české právní úpravy držitel zaměstnanecké karty tuto změnu pouze oznamuje. Nežádá tedy o vydání nového jednotného povolení (zaměstnanecké karty), aby změny zaměstnavatele nebo dosavadního pracovního zařazení dosáhl.

V. Replika žalobce

32. V replice ze dne 22. 11. 2023 žalobce odkázal na svou podrobnou žalobní argumentaci. K argumentaci žalovaného k aplikaci pojmu „doba“ pak žalobce uvedl, že tento pojem označuje zánik hmotného práva (především práva dlouhodobého pobytu ve formě zaměstnanecké karty) v § 63 odst. 1 ZPC, ale je nutno zároveň přihlídnout k tomu, že cizinec je povinen (a zároveň oprávněn) učinit v daném časovém úseku procesní úkon (oznámení o změně zaměstnavatele). To znamená, že zatímco lze připustit, že 60denní doba dle § 63 odst. 1 ZPC je hmotněprávním časovým úsekem pro zánik práva, zároveň se legislativně neobratně upravuje procesní „lhůta“ odkazem na stejný časový úsek v § 63 odst. 3 ZPC.
33. Jedná se zároveň o konstatování změny jednotného povolení dle předmětné směrnice. Plně se tedy aplikuje judikatura Nejvyššího správního soudu k poučovací povinnosti a nutnosti vyzvat k odstranění vad podání. Vyloučení části druhé a třetí s. ř. dle předmětných ustanovení ZPC neznamená, že procesní práva účastníků řízení při vyřizování oznámení o změnách zaměstnavatelů zůstávají ve vakuu. Žalobce v tomto smyslu poukazuje i na nutnost minimálně přiměřeného užití předmětných ustanovení s. ř. k odstraňování vad podání. Tato otázka jde ovšem nad rámec nyní předložené věci, neboť sám žalovaný posuzoval napadeným rozhodnutím pouze včasnost žalobcova oznámení o změně zaměstnavatele – bude se tedy řešit v případě zrušení napadeného rozhodnutí krajským soudem.

VI. Posouzení věci krajským soudem

34. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.), jedná se o žalobu přípustnou (zejména § 65, § 68 a § 70 s. ř. s.) a podanou ve lhůtě dle § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.
35. Soud ve věci rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili (nevyjádřili výslovný nesouhlas s tímto postupem) a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
36. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházejícího jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Při zjišťování skutkového stavu soud vycházel ze správního spisu předloženého žalovaným.
37. Žaloba je důvodná.
38. Ze **správního spisu** vyplývá, že žalobce byl držitelem zaměstnanecké karty, která mu byla vydána z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 ZPC, tedy pro zaměstnávání na volné pracovní pozici, která je součástí Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta mu byla naposled prodloužena pro zaměstnávání na pracovním místě u společnosti A. G. N. S. C. R., s. r. o., se sídlem X, IČ X, na pracovní pozici (42220) PRACOVNÍCI V ZÁKAZNICKÝCH KONTAKTNÍCH CENTRECH. Pracovní poměr k této společnosti žalobci skončil dne 30. 5. 2023, a to dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 30. 5. 2023.
39. Ze správního spisu jednoznačně vyplývá, že žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu *Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele* dne 28. 7. 2023 k poštovní přepravě. Na formuláři je otisk podacího razítka s datem 31. 7. 2023. Přílohou oznámení byla pracovní smlouva se zaměstnavatelem, paní A. I., IČ X, s nástupem na místo „obsluha v rychlém občerstvení“ ke dni 1. 10. 2023 s místem výkonu práce M. K., X; dále pak žalobce připojil též dohodu o rozvázání pracovního poměru. Následně po vydání napadeného rozhodnutí (sdělení o nesplnění podmínek) žalobce doplnil své oznámení dne 18. 8. 2023 v tom směru, že číslo volného pracovního místa u zaměstnavatele je X – obsluha v rychlém občerstvení. Dále žalovanému sdělil, že má datovou schránku a její označení (ID).
40. Krajský soud nejprve považuje za nutné vymezit, co může být v dané věci předmětem jeho přezkumu. Napadené sdělení je judikaturou považováno za rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s., ovšem po novele právní úpravy s účinností zákona č. 274/2021 Sb. (tj. po 2. 8. 2021) je již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 s. ř. a nelze je již napadnout odvoláním (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25; rozhodnutí je dostupné na www.nssoud.cz). Jedná se tedy svou povahou o tzv. jiný správní akt, který má povahu sdělení ve smyslu podle části čtvrté s. ř. (viz § 154 a násl. s. ř.). Ze zařazení „sdělení“ do části čtvrté s. ř. vyplývá, že postupy uvedené v § 168 ZPC nejsou považovány za formální správní řízení ve smyslu § 9 s. ř. (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34). V tomto případě však jde o sdělení, které je materiálně způsobilé zasáhnout do právní sféry svého adresáta jako „rozhodnutí“, jak judikatura opakovaně dovodila, a to přesto, že důsledky s ním spojené nastávají dle dikce zákona *ex lege*, tedy

nikoliv silou výroku samotného „sdělení“. Krajský soud se tak napadeným „rozhodnutím“ může stejně jako v případě standardních správních rozhodnutí zabývat pouze v rozsahu důvodů, na nichž je vystavěno.

41. Důvodem pro vydání napadeného rozhodnutí byla skutečnost, že žalobce dle závěru žalovaného nepodal své oznámení o změně zaměstnavatele včas, tedy ve lhůtě 60 dnů počítané ode dne zániku posledního pracovního poměru. Naproti tomu se napadené rozhodnutí vůbec nezmiňuje o tom, že by předmětné oznámení nemělo požadované náležitosti. Jakkoliv se tedy část žalobní argumentace i podstatně větší část argumentace žalovaného upíná právě k otázce, zda mohlo předmětné oznámení žalobce vyvolat zákonem předvídané účinky z hlediska splnění obligatorních náležitostí (§ 42g odst. 7 a 8 ZPC), krajský soud se v souladu se zásadou subsidiarity správního soudnictví nemohl touto otázkou zabývat, neboť se jí autoritativně nezabýval ani žalovaný.
42. Krajský soud při posouzení věci dále vycházel z platné a účinné právní úpravy ke dni vydání napadeného rozhodnutí a relevantní judikatury, která aktuálně zaznamenala zásadní vývoj a podstatně mění úhel pohledu na výklad zákonné úpravy. Podle ustanovení § 42g odst. 7 ZPC platí, že: *„Změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.“*
43. Podle ustanovení § 63 ZPC platí, že: *„[p]latnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo 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. (2) Za podmínek stanovených v odstavci 1 zaniká i oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4, pokud toto oprávnění vzniklo podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ministerstvo v takovém případě zastaví. (3) Odstavec 1 se 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.“*
44. Podle § 42g odst. 9 ZPC platí, že: *„Ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky*

požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě zaměstnáván. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 se hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže v době podle § 63 odst. 1 držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.“

45. Nejvyšší správní soud ve svých posledních judikátech zdůrazňuje, že zákonnou úpravu „oznámení“ a „sdělení“ je nutno vnímat též v evropském kontextu, který představuje Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU. Pravidla obsažená v této směrnici předpokládají, že ve věcech jednotného povolení se vede určité řízení, jakkoliv je jisté v dispozici členských států, o jaký druh administrativního procesu půjde a jaký stupeň formalizace má takový proces mít. Koná-li tedy příslušný státní orgán úkony, kterými se mění status jednotného povolení (v tomto případě jde o jeho změnu ve smyslu čl. 8 citované směrnice), děje se tak vždy v rámci aplikačního procesu (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32, či rozsudek ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34).
46. Krajský soud je toho názoru, že tento procesní úhel pohledu je třeba uplatnit též v otázce výkladu charakteru lhůty k učinění oznámení o změně zaměstnavatele, a to z následujících důvodů. V první řadě je třeba zdůraznit, že text zákona o charakteru tohoto časového úseku nic neříká, avšak používá k jeho označení pojem „doba“. To však podle krajského soudu bez dalšího neznámá, že by zároveň nemohlo jít o procesní „lhůtu“, neboť je zřejmé, že v tomto časovém úseku se předpokládá, že cizinec – nositel zaměstnanecké karty – učiní vůči příslušnému správnímu orgánu úkon, který zákon nazývá „oznámením“.
47. Krajský soud se nemíní zabývat sofistickou polemikou o rozdílu mezi „dobami“ a „lhůtami“, která se opírá o civilistický kontext (nezávislý na oboru práva veřejného – viz § 1 odst. 1 OZ), přičemž v kontextu veřejného práva není tato distinkce principiálně dodržována. Není proto namístě z použití termínu „doba“ dovozovat, že nemůže jít o lhůtu, neboť rozhodující je smysl a povaha tohoto časového úseku. Důležitou roli při tomto posouzení hrají v pozadí stojící principy, zejm. princip legitimního očekávání adresátů právní úpravy jako komponent univerzálního principu právní jistoty, který je úhelným kamenem fungování materiálního právního státu. Z odkazované judikatury správních soudů doposud neplyne jasný a ustálený závěr ohledně povahy 60denní doby dle § 63 odst. 1 ZPC.
48. S žalovaným je třeba zcela souhlasit v tom, že dikce zákona *de lege lata* na první pohled podporuje výklad, který zdůrazňuje hmotněprávní účinky tohoto časového úseku vzhledem k nastoupení změny zaměstnanecké karty jako jednotného povolení (což ovšem žalovaný nevykládá shodně se závěry judikatury Nejvyššího správního soudu). Vede k tomu jazykově-systematický výklad ustanovení § 63 odst. 1 ZPC, ovšem prováděný bez dalšího kontextu, tedy izolovaně. Hmotněprávní účinky spočívají v tom, že zaměstnanecká karta (a také fikce pobytu dle § 47 odst. 4 ZPC) zaniká uplynutím této doby při splnění dalších zákonných podmínek. O tom není zásadního sporu.
49. Toto pravidlo je však dále navázáno na mechanismus změny zaměstnanecké karty cestou podání oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 ZPC, které je třeba ve spojení s § 63 odst. 3 ZPC vykládat tak, že včasné podání oznámení brání

hmotněprávním důsledkům uplatnění ustanovení § 63 odst. 1 ZPC, tj. je předmětnou dobou časově omezeno, přičemž zákon sankcionuje situace spočívající v neučinění oznámení ve stanovené lhůtě anebo jeho imperfektní (tedy vadné) podání fikcí, že oznámení vůbec podáno nebylo (§ 42g odst. 9 ZPC). Pokud tedy cizinec v této době neuplatní oznámení o změně zaměstnavatele, není oprávněn již legálně u nového zaměstnavatele pracovat.

50. Odvrácení nepříznivého hmotněprávního následku spočívajícího v tom, že cizinec nemůže legálně pracovní místo změnit a zaniká mu zaměstnanecká karta, zde tedy lze docílit pouze procesním úkonem, jímž je podání oznámení o změně zaměstnavatele, které iniciuje méně formální správní proces vedoucí k vydání sdělení. Podle přesvědčení krajského soudu tedy nelze výklad 60denní doby redukovat pouze na hmotněprávní smysl, ale při provedení více stupňů výkladu, než pouze výkladu jazykově-systematického (zastávaného žalovaným), lze dovodit, že ve vztahu k podání oznámení se tato doba jeví jako lhůta k provedení procesního úkonu. Krajský soud dodává, že tu preferuje pozici objektivní teleologie zákona, která vyplývá z jeho systematických a hodnotových souvislostí (systematicko-teleologický výklad), před možnými úmysly historického zákonodárce, které však nemusí dostatečně konvenovat požadavkům euro-konformního a ústavně-konformního výkladu.
51. Nelze totiž vyloučit, aby jeden časový úsek určený zákonodárcem pro regulaci nastolení určitých právních následků právního vztahu měl jak hmotněprávní, tak i procesněprávní účinky. Na tyto procesněprávní účinky judikatura již dostatečně upozornila, byť toliko v jiných aspektech institutu zaměstnanecké karty. Argumentace, kterou předkládá žalobce, je založena na principu předvídatelnosti, který vyžaduje, aby podání oznámení o změně zaměstnavatele, které iniciuje neformální řízení o změně jednotného povolení, mělo procesní režim vyplývající ze s. ř. jako subsidiární právní úpravy.
52. V tomto směru se vydaly též úvahy čtvrtého senátu Nejvyššího správního soudu v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, které jsou při výkladu zákona velmi otevřené. Nejvyšší správní soud tu dovozuje dokonce povinnost Ministerstva vnitra vyzvat cizince, který podal „oznámení“, k odstranění vad, ačkoliv tu zákon pro tento případ výslovně předvídá fikci, že oznámení – bylo-li imperfektní - nebylo podáno. Podstatné pro předmětnou věc ovšem je, že Nejvyšší správní soud zcela jednoznačně dovozuje podpurnou použitelnost ustanovení části čtvrté s. ř.: *„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. 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.“*
53. Jakkoliv citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu neřeší otázku charakteru 60denní doby (a nečiní tak ani žalobcem odkazované rozsudky ze dne 8. 11. 2023, č.j. 2 Azs 84/2023 31 a ze dne 26. 1. 2023, č.j. 9 Azs 118/2022-32), krajský soud má za to, že jeho obecná hlediska citovaného rozsudku čtvrtého senátu NSS je třeba dodržet i

v nyní posuzované věci. Krajský soud v této věci tedy vychází z téže logiky výkladu normologického vztahu mezi příslušnými ustanoveními ZPC a s. ř. Jelikož ustanovení § 154 s. ř. odkazuje obdobně též na použitelnost pravidel pro počítání lhůt obsažených v ustanovení § 40 s. ř., je třeba usuzovat, že tato pravidla jsou aplikovatelná i pro 60denní dobu pro podání oznámení o změně zaměstnavatele.

54. Jak už krajský soud předeslal, povaha 60denní doby je podle jeho přesvědčení smíšeného charakteru, a proto není podpůrná aplikace pravidel obsažených v § 40 s. ř. vyloučena ani z povahy věci (tedy na základě teleologického výkladu), jak se snažil argumentovat žalovaný. Tento výklad je na rozdíl od výkladu žalovaného v souladu s principem předvídatelnosti veřejnosprávního působení žalovaného při rozhodování v režimu zaměstnaneckých karet, které mají charakter jednotného povolení dle směrnice č. 2011/98/EU. Pokud by zákonodárce chtěl, aby se v tomto rozsahu s. ř. nepoužil, musel by ho ve zvláštním ustanovení výslovně vyloučit, což ovšem neučinil.
55. Za takovou výlukou nelze považovat vyloučení režimu části druhé a třetí po novele zákonem č. 274/2021 Sb. účinné od 2. 8. 2021 (srov. dikci § 168 ZPC), neboť § 40 s. ř. je pro úkony správního orgánu podle části čtvrté s. ř. použitelný obdobně, jak již bylo zdůvodněno, a část čtvrtá s. ř. zvláštním zákonem vyloučena není. V případě konkurence dvou výkladových alternativ při výkladu veřejnoprávní normy zatěžující svého nevrchnostenského adresáta povinností je třeba zvolit výklad, který je pro něj příznivější (*in dubio mitius*).
56. Podle § 40 s. ř. platí, že: „*Pokud je provedení určitého úkonu v řízení vázáno na lhůtu, a) nezapočítává se do běhu lhůty den, kdy došlo ke skutečnosti určující počátek lhůty; to neplatí, jde-li o lhůtu určenou podle hodin; v pochybnostech se za počátek lhůty považuje den následující po dni, o němž je jisto, že skutečnost rozhodující pro počátek běhu lhůty již nastala, b) končí lhůty určené podle týdnů, měsíců nebo let uplynutím toho dne, který se svým označením shoduje se dnem, kdy došlo ke skutečnosti určující počátek lhůty; není-li v měsíci takový den, končí lhůta posledním dnem měsíce, c) případně-li konec lhůty na sobotu, neděli nebo svátek,²⁵ je posledním dnem lhůty nejbližší příští pracovní den; to neplatí, jde-li o lhůtu určenou podle hodin, d) je lhůta zachována, je-li posledního dne lhůty učiněno podání u věcně a místně příslušného správního orgánu anebo je-li v tento den podána poštovní zásilka adresovaná tomuto správnímu orgánu, která obsahuje podání, držiteli poštovní licence nebo zvláštní poštovní licence anebo osobě, která má obdobné postavení v jiném státě; nemůže-li účastník z vážných důvodů učinit podání u věcně a místně příslušného správního orgánu, je lhůta zachována, jestliže je posledního dne lhůty učiněno podání u správního orgánu vyššího stupně; tento správní orgán podání bezodkladně postoupí věcně a místně příslušnému správnímu orgánu. (2) V pochybnostech se lhůta považuje za zachovanou, dokud se neprokáže opak.*“
57. Vztaženo *in concreto* ke skutkovému stavu věci, pokud žalobce prokazatelně podal oznámení o změně zaměstnavatele dne 28. 7. 2023 k poštovní přepravě a 60denní doba k podání oznámení končila dne 29. 7. 2023, podal je z procesního pohledu včas a v souladu se zákonem. Na tom nic nemění, že předmětné oznámení bylo žalovanému doručeno až po uplynutí 60denní lhůty dne 31. 7. 2023. Díky podpůrnému použití pravidel o počítání lhůt bylo oznámení podáno včas a z tohoto pohledu mohlo založit účinky, které s ním zákon spojuje.

58. Jinou otázkou je, zda byl žalovaný povinen za této specifické situace vyzvat žalobce k doplnění a opravě vad tohoto oznámení. Jelikož tento důvod žalovaný v napadeném rozhodnutí neuvedl a není tedy na něm zbudováno, krajský soud v tomto ohledu nebude formulovat žádný závazný právní názor. Poukazuje pouze na to, že obecně je sice třeba vycházet ze závěrů rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, nicméně ty se výslovně nevyjadřují k situaci, kdy oznámení bylo doručeno žalovanému až po uplynutí 60denní doby. To nechť žalovaný posoudí po vrácení věci k dalšímu řízení. Stejně tak se krajský soud nezabýval ani obranou žalovaného, že žalobce nesplnil ani povinnost uvedenou § 42g odst. 7 ZPC, tedy, že je povinen oznámit změnu zaměstnavatele ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou, neboť ani tento důvod v napadeném rozhodnutí nebyl zmíněn.

VII. Závěr a náklady řízení

59. Krajský soud shledal, že napadené rozhodnutí spočívá na nezákonném posouzení otázky včasnosti podaného oznámení o změně zaměstnavatele, pročež napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení (výrok I.).
60. V této souvislosti krajský soud žalovanému ukládá, aby v navazujícím „řízení“ znovu posoudil, zda *včas* podané oznámení o změně zaměstnavatele vyvolalo zákonem předvídané účinky, a vydal v této věci nové sdělení.
61. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož 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. Žalobci vznikly náklady na soudním poplatku (3 000 Kč) a úhradě právních služeb advokáta. Jak vyplývá ze soudního spisu, zástupce žalobce učinil čtyři úkony právní služby (převzetí a přípravu zastoupení, sepsal žaloby, návrh na předběžné opatření a repliku), tudíž mu náleží ve smyslu ust. § 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), odměna za tři celé úkony a půl úkonu právní služby v sazbě po 3 100 Kč za jeden úkon (tzn. 10 850 Kč), a dále má nárok na 4x režijní paušál po 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), tedy 1 200 Kč. Zástupce žalobce krajskému soudu nedoložil, že je plátcem DPH, a proto náhrada odměny nebyla navýšena o částku připadající na tuto daň. Celkově činí náhrada nezbytných a účelně vynaložených nákladů částku 15 050 Kč, kterou je žalovaný povinen uhradit k rukám zástupce žalobce za podmínek uvedených ve výroku II. rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení u Nejvyššího správního soudu. 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.

V Brně dne 19. prosince 2023

JUDr. Lukáš Hlouch, Ph.D., v.r.
samosoudce