



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Lenky Matyášové a soudců JUDr. Jakuba Camrdy a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobce: **V. K.**, zast. Mgr. Pavolem Kehlem, advokátem, se sídlem Panská 6, Praha 1, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Nad Štolou 3, Praha 7, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 22. 2. 2024, č. j. 19 A 27/2023-35,

t a k t o :

- I. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 22. 2. 2024, č. j. 19 A 27/2023-35, **se ruší.**
- II. Sdělení žalovaného ze dne 1. 8. 2023, č. j. OAM-39519-5/ZM-2023, **se ruší** a věc **se mu vrací** k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** nahradit žalobci náklady řízení o žalobě a o kasační stížnosti ve výši **18 200 Kč**, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce Mgr. Pavola Kehla, advokáta.

Odůvodnění:

[1] Kasační stížností se žalobce (dále jen „stěžovatel“) domáhá zrušení shora označeného rozsudku Městského soudu v Praze (dále jen „městský soud“), jímž byla zamítnuta žaloba proti sdělení žalovaného ze dne 1. 8. 2023, č. j. OAM-39519-5/ZM-2023, o nesplnění podmínek změny zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pozici podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném pro rozhodnou dobu (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). Žalovaný dospěl k závěru, že oznámení stěžovatele o změně

zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců bylo opožděné, a proto se na něj hledí, jakoby nebylo učiněno (42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců).

[2] V **žalobě** stěžovatel úvodem konstatoval, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je správním rozhodnutím ve smyslu § 67 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“); proto měl být vyzván žalovaným k odstranění vad žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu a dále měl být vyzván k seznámení se s podklady rozhodnutí dle § 36 odst. 3 správního řádu, k tomu však ze strany žalovaného nedošlo, čímž byl stěžovatel dotčen na svých procesních právech. Stěžovatel nesouhlasí s tím, že oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců bylo podáno opožděně. Na rozdíl od žalovaného se stěžovatel domnívá, že zákon o pobytu cizinců obsahuje šedesátidenní lhůtu pro podání žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele; ačkoliv to zákon výslovně neuvádí, pro splnění této lhůty postačí, jestliže žadatel podá oznámení nejpozději šedesátý den po ukončení pracovního poměru. Stěžovatel dále poukazuje na § 40 odst. 1 správního řádu, podle něhož je lhůta zachována v případě, je-li žádost podána poslední den u držitele poštovní licence. Stěžovatel učinil oznámení o změně zaměstnavatele dne 29. 5. 2023 (šedesátidenní lhůta skončila dne 30. 5. 2023), a proto je přesvědčený o tom, že oznámení učinil včas a podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců splnil.

[3] **Městský soud** žalobu neshledal důvodnou a zamítl ji. Jde-li o povahu sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, městský soud upozornil na novelu zákona o pobytu cizinců, která s účinností od 2. 8. 2021 rozšířila výčet řízení, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu. Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu; na sdělení se vztahuje část čtvrtá správního řádu. Z materiálního hlediska je však sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců rozhodnutím správního orgánu ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s.

[4] Podle městského soudu je časový úsek ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dobou, nikoliv lhůtou. Zaměstnanec má proto 60 dnů k učinění oznámení dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, aby mu zaměstnanecká karta nezanikla; správnímu orgánu se tudíž oznámení musí dostat nejpozději 60. den ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah. Městský soud tak uzavřel, že podání stěžovatele bylo učiněno dnem, kdy správnímu orgánu došlo (§ 37 odst. 5 správního řádu). Stěžovatel měl oznámení o změně zaměstnavatele učinit tak, aby se nejpozději dne 30. 5. 2023 dostalo do dispozice žalovaného.

[5] Podle městského soudu nebyl žalovaný povinen dát stěžovateli možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu; toto ustanovení totiž chybí ve výčtu ustanovení, které se užijí při postupu správních orgánů podle části čtvrté správního řádu (§ 154 správního řádu). Správní orgán však má povinnost v případě existence vad podání vyzvat podatele k jejich odstranění podle § 37 odst. 3 ve spojení s § 154 správního řádu. V projednávaném případě však žádost stěžovatele byla podána opožděně, nebyl zde tedy prostor pro odstraňování případných obsahových vad žádosti. Stěžovatel se nemohl domáhat ani postupu k odstranění vad žádosti dle § 45 odst. 2 správního řádu, neboť toto ustanovení nelze ve světle § 154 správního řádu aplikovat. Námitce porušení legitimního očekávání městský soud rovněž nepřisvědčil.

pokračování

[6] V **kasační stížnosti** stěžovatel namítá kasační důvody podle § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) s. ř. s. Stěžovatel trvá na tom, že písemnost správního orgánu ze dne 1. 8. 2023 je ve skutečnosti rozhodnutím ve smyslu § 67 správního řádu; nejedná se o „jiný úkon správních orgánů“, neboť toto rozhodnutí má přímé právní účinky pro stěžovatele – pokud by jeho podání bylo vyhodnoceno jako včasné, mělo by to za následek zachování jeho pobytového režimu. Z toho stěžovatel dovozuje, že tomuto rozhodnutí musí předcházet správní řízení, které se řídí částí druhou správního řádu. V takovém případě byl žalovaný povinen vyzvat stěžovatele k odstranění vad žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu. Stěžovatel namítá, že byl dále zkrácen na svém právu seznámit se s poklady před vydáním rozhodnutí dle § 36 odst. 3 správního řádu.

[7] K důvodu nevyhovění oznámení změny zaměstnavatele pro jeho opožděnost stěžovatel namítá, že byla porušena zásada legitimního očekávání ve smyslu § 2 odst. 4 správního řádu. Stěžovatel dále trvá na tom, že zákon o pobytu cizinců v § 63 odst. 1 obsahuje lhůtu pro podání žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Podle stěžovatele je pro zachování zaměstnanecké karty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců oznamovatel povinen podat oznámení nejpozději šedesátý den po ukončení pracovního poměru. V této souvislosti poukazuje na § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu, podle něhož je lhůta zachována i v případě, je-li žádost podána poslední den u držitele poštovní licence. Opačný výklad by zakládal právní nejistotu mezi žadateli o udělení pobytových oprávnění před správním orgánem. Uvedené rovněž platí i pro obdobné žádosti (žádost o dlouhodobý pobyt, žádost o změnu účelu povolení k dlouhodobému pobytu, žádost o zaměstnaneckou kartu atd); není proto žádoucí, aby situace velmi podobná tomu, kdy cizinci končí platnost povolení k dlouhodobému pobytu jeho vypršením, a tomu, kdy cizinci zaniká zaměstnanecká karta z důvodu ukončení pracovního poměru, byla řešena rozdílným způsobem. Stěžovatel oznámení podal ještě dne 29. 5. 2023; správní orgán nesprávně posoudil, že oznámení o změně zaměstnavatele bylo podáno opožděně. Žalovaný rovněž porušil § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť stěžovatel splnil podmínky pro změnu zaměstnavatele, když podání učinil včas.

[8] Žalovaný ve **vyjádření ke kasační stížnosti** zdůraznil, že dle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 téhož zákona. Sdělení o nesplnění podmínek není konstitutivním rozhodnutím; účinky změny zaměstnavatele nastávají přímo ze zákona; nemohou však nastat dříve, než je oznámení doručeno žalovanému. Podle § 37 odst. 5 správního řádu je podání učiněno dnem, kdy došlo příslušnému správnímu orgánu. Z toho plyne, že oznámení o změně zaměstnavatele může být považováno za učiněné až okamžikem, kdy je doručeno žalovanému. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců musí být oznámení dle § 42g odst. 7 téhož zákona učiněno před uplynutím šedesátidenní doby, a navíc musí splňovat všechny zákonné podmínky, jinak by k němu nebylo možné přihlížet. Žalovaný zopakoval, že časový úsek dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je dobou ve smyslu zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, nikoliv lhůtou. V případě stěžovatele šedesátý den následující po skončení jeho dosavadního pracovního poměru připadl na 30. 5. 2023; půlnocí tohoto dne již zaměstnanecká karta zanikla. Časový úsek uvedený v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců není procesní lhůtou, na kterou by se měl vztahovat § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu, ale je dobou, jejímž uplynutím zaniká právo. Legitimní očekávání stěžovatele nemohlo být porušeno, neboť v době posuzování oznámení stěžovatele Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců svůj právní názor

přehodnotila. Žalovaný dále trvá na tom, že nebyl povinen postupovat dle § 36 odst. 3 správního řádu, neboť toto ustanovení se na posuzovanou věc neuplatní.

[9] **Nejvyšší správní soud** po konstatování včasnosti kasační stížnosti, jakož i splnění ostatních podmínek řízení, se zabýval ve smyslu § 104a s. ř. s. tím, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele. Nejvyšší správní soud odkazuje na své usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS, v němž vyložil neurčitý právní pojem „*přesah vlastních zájmů stěžovatele*“. Znaký tohoto pojmu jsou naplněny v případě „*rozpoznatelného dopadu řešené právní otázky nad rámec konkrétního případu*“. Podle citovaného rozhodnutí je tedy kasační stížnost přijatelná v následujících typových případech: (1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či nebyly plně řešeny judikaturou; (2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně; (3) kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit judikaturu odklon; (4) pokud by bylo v napadeném rozhodnutí krajského (městského) soudu shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele. Ve věci stěžovatele Nejvyšší správní soud shledal naplnění čtvrté podmínky; kasační stížnost je proto přijatelná.

[10] Kasační stížnost je důvodná.

[11] Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců „*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*“ (důraz přidán).

[12] Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců „*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 odst. 1 téhož ustanovení „*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*“.

pokračování

[14] Ustanovení § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců jmenuje ta řízení, vůči nimž je vyloučena aplikace části druhé a třetí správního řádu; mezi nimi je rovněž řízení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pozici dle § 42g odst. 7 až 11 téhož zákona.

[15] Nejprve se Nejvyšší správní soud zabýval povahou sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Podle stěžovatele se jedná o správní rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu. Nejvyšší správní soud však již ve své judikatuře mnohokrát dospěl k opačnému závěru. Novelou zákona o pobytu cizinců č. 176/2019 Sb., s účinností od 2. 8. 2019, zákonodárce rozšířil výčet řízení dle zákona o pobytu cizinců, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu; od tohoto okamžiku se podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců na řízení o oznámení změny zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pozici podle § 42g odst. 7 až 11 téhož zákona nevztahuje část druhá a třetí správního řádu; na sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců již nelze z formálního hlediska nahlížet jako na rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu (a to navzdory tomu, že z materiálního hlediska povahu rozhodnutí má, neboť jím je deklarováno, že oznamovatel určité právo má respektive nemá). Nejvyšší správní soud v podrobnostech odkazuje na rozsudek ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023-25, č. 4527/2023 Sb. NSS (především srov. body [18] až [30]), v němž se zdejší soud detailně zabýval povahou sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Devátý senát dospěl k závěru, že sdělení není vyjádřením, osvědčením, ověřením ani sdělením podle § 154 správního řádu, nýbrž jej lze považovat za jiný úkon správního orgánu ve smyslu § 158 správního řádu, na nějž se aplikuje část čtvrtá správního řádu. Podobně se k charakteru sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vyjádřil Nejvyšší správní soud v rozsudcích ze dne 8. 2. 2023, č. j. 3 Azs 146/2022-21, nebo ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32. Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců tudíž není rozhodnutím ve smyslu § 67 odst. 1 správního řádu.

[16] Nejvyšší správní soud dodává, že výše uvedené nemá vliv na skutečnost, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Tuto otázku již Nejvyšší správní soud vyřešil dle právní úpravy účinné do 1. 8. 2021 (viz usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, či rozsudek ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28) a na uvedeném závěru nezměnila nic ani novela č. 176/2021 Sb. (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25). Stěžovatelem odkazovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, výše uvedené závěry toliko potvrzuje; nelze z něj učinit opačný závěr, a sice, že řízení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pozici je řízením podle § 9 správního řádu; tento závěr je zmíněným rozsudkem druhého senátu vyloučen v bodě [13].

[17] Hlavním předmětem sporu mezi stěžovatelem a žalovaným je, zda bylo oznámení stěžovatele o změně zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců podáno včas, či nikoliv. Ze správního spisu vyplývá, že stěžovatel byl držitelem zaměstnanecké karty s platností do 15. 2. 2024. Ke dni 31. 3. 2023 mu zanikl pracovní poměr u společnosti MIRAELA Company s. r. o. Dne 29. 5. 2023 učinil stěžovatel prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců; žalovanému bylo oznámení doručeno dne 31. 5. 2023. Otázkou je, zda mělo být oznámení žalovanému doručeno do 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru stěžovatele (tj. do 30. 5. 2023), či zda postačí, že v tomto časovém horizontu bylo

oznámení adresováno žalovanému; k tomu je klíčové posoudit, jakou povahu má šedesátidenní časový úsek určený k učinění oznámení změny zaměstnavatele podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

[18] Výše nastíněná otázka již byla Nejvyšším správním soudem řešena v rozsudku ze dne 30. 5. 2024, č. j. 2 Azs 10/2024-23. V něm se zdejší soud jasně vyjádřil tak, že šedesátidenní časový úsek podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců sloužící k učinění oznámení o změně zaměstnavatele má charakter procesní lhůty k provedení úkonu ve smyslu § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu. Druhý senát se ve zmíněném rozsudku vyjádřil takto:

„NSS souhlasí s výkladem krajského soudu, který zdůraznil, že veřejné právo, na rozdíl od práva soukromého, striktně nerozlišuje mezi lhůtami a dobami. Z pouhého použití pojmu doba nelze bez zkoumání dalších okolností dovozovat, že nejde o procesní lhůtu. Podle kasačního soudu postupoval krajský soud správně, pokud na věc nablížel širší optikou než jen jazykově-systematickým výkladem. Nelze totiž vyloučit, aby jeden časový úsek určený zákonodárcem pro regulaci nastolení určitých právních následků měl jak hmotněprávní, tak i procesněprávní účinky (o čemž svědčí i § 47 odst. 1 a 12 zákona o pobytu cizinců).

(...)

Z § 168 zákona o pobytu cizinců vyplývá, že mj. na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 se nevztahují ustanovení druhé a třetí části správního řádu týkající se správního řízení. Z § 177 odst. 2 správního řádu je pak zřejmé, že v případě, že správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují část druhá a třetí správního řádu, postupuje správní orgán podle části čtvrté téhož zákona. Ve všech řízeních vyjmenovaných v § 168 zákona o pobytu cizinců se proto bude postupovat podle části čtvrté správního řádu. Jak konstatoval NSS v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-35, 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.

Přesto však § 154 správního řádu stanoví taxativní výčet ustanovení části druhé a třetí téhož zákona, která se použijí při provádění či vydávání tzv. jiných úkonů podle části čtvrté správního řádu obdobně. Mezi těmito ustanoveními je i § 40 správního řádu. Tedy ani v řízení, v nichž má správní orgán postupovat podle části čtvrté správního řádu, není vyloučeno podpůrné užití § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu, který pojednává o zachování lhůty v případě předání podání v poslední den lhůty k poštovní přepravě, ani užití § 40 odst. 2 správního řádu, podle něhož se v pochybnostech považuje lhůta za zachovanou, dokud se neprokáže opak. Podpůrná aplikace pravidel podle § 40 správního řádu není vyloučena ani z povahy věci. Zákonodárce v zákoně o pobytu cizinců použití správního řádu v tomto rozsahu nevyloučil.“

[19] Nejvyšší správní soud nemá důvod se od shora citovaných závěrů odchýlit. Ostatně skutkový děj je v nyní souzené věci téměř identický a argumentace žalovaného je rovněž prakticky stejná.

[20] Podle § 40 odst. 1 písm. d) správního řádu je lhůta zachována mj. tehdy, je-li posledního dne lhůty podána poštovní zásilka adresována příslušnému správnímu orgánu. Stěžovateli skončil poslední pracovní právní poměr dne 31. 3. 2023, šedesátidenní lhůta dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců skončila dne 30. 5. 2023. Stěžovatel učinil vůči žalovanému (příslušnému orgánu) podání dne 29. 5. 2023. Je proto zřejmé, že stěžovatel

pokračování

podal oznámení o změně zaměstnavatele včas a žalovaný měl povinnost se jím zabývat. V případě stěžovatele nenastala fikce ve smyslu § 42g odst. 9 věta druhá zákona o pobytu cizinců; tedy žalovaný nebyl oprávněn na oznámení stěžovatele hledět, jako by nebylo učiněno. Naopak v případě stěžovatele bylo na místě postupovat dle § 63 odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců; platnost zaměstnanecké karty stěžovatele nezanikla, neboť oznámení bylo stěžovatelem podáno včas.

[21] Jelikož Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že sdělení žalovaného ze dne 1. 8. 2023 je nezákonné, již se nezabýval tím, zda byl žalovaný povinen vyzvat stěžovatele k seznámení se s podklady rozhodnutí ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu. Je totiž zjevné, že žalovaný v první řadě pochybil, když na sdělení nahlížel, jako by nebylo učiněno z důvodu údajné opožděnosti. Pochybení žalovaného bylo založeno nesprávným výkladem § 63 odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců. Pokud by žalovanému vznikly pochybnosti stran včasnosti podání oznámení, pak byl měl povinnost postupovat dle § 154 odst. 1 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu. K tomu však v daném případě nedošlo, neboť žalovaný si byl vědom toho, že oznámení o změně zaměstnavatele stěžovatel odeslal již dne 29. 5. 2023.

[22] Ve světle výše uvedeného shledal Nejvyšší správní soud kasační stížnost důvodnou, napadený rozsudek městského soudu proto dle § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil. Jelikož již v řízení před městským soudem byly dány důvody pro zrušení rozhodnutí správního orgánu (§ 110 odst. 2 písm. 2 písm. a) s. ř. s.), Nejvyšší správní soud zrušil i rozhodnutí žalovaného a vrátil mu věc k dalšímu řízení (§ 78 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[23] V dalším řízení se správní orgán bude řídit právním názorem vysloveným v tomto rozsudku. Oznámení stěžovatele o změně zaměstnavatele ze dne 29. 5. 2023 podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců bylo učiněno včas, proto žalovaný posoudí, zda sdělení vyhovuje zákonným podmínkám dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců a pokud to budou okolnosti případu vyžadovat, bude postupovat podle § 37 odst. 3 ve spojení s § 154 správního řádu.

[24] Podle § 110 odst. 3 věty druhé s. ř. s. v případě, že Nejvyšší správní soud zruší rozhodnutí žalovaného, rozhodne o kasační stížnosti i o nákladech řízení před krajským soudem. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. má proto úspěšný stěžovatel právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů vůči žalovanému, který neměl ve věci úspěch.

[25] Stěžovatel byl v řízení o žalobě i o kasační stížnosti zastoupen advokátem. Stěžovateli proto vznikly náklady na soudních poplatcích a úhradě právních služeb advokáta. Ze soudních spisů vyplývá, že v řízení před městským soudem učinil zástupce stěžovatele dva úkony právní služby, a to přípravu a převzetí zastoupení a podání žaloby (§ 11 odst. 1 písm. a), d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), za něž advokátovi náleží odměna ve výši 6 200 Kč (2 x 3 100 Kč) podle § 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s § 7 bodem 5 advokátního tarifu. V řízení před Nejvyšším správním soudem učinil zástupce stěžovatele jeden úkon právní služby, a to podání kasační stížnosti (§ 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu, náleží mu odměna ve výši 3 100 Kč (§ 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s § 7 bodem 5 advokátního tarifu). Celkem tedy učinil advokát stěžovatele tři úkony právní služby, za něž mu náleží odměna ve výši 9 300 Kč. Dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu je k této částce třeba přičíst 900 Kč jako paušální náhradu hotových výdajů za tři úkony právní služby. Zástupce stěžovatele

nedoložil, že je plátcem DPH, ač k tomu byl Nejvyšším správním soudem vyzván. Celkem tedy odměna advokáta v řízení o žalobě a kasační stížnosti činí 10 200 Kč. Stěžovatel uhradil soudní poplatek za žalobu ve výši 3 000 Kč a za kasační stížnost ve výši 5 000 Kč. Celkem je tedy žalovaný povinen nahradit stěžovateli náklady řízení ve výši 18 200 Kč k rukám jeho zástupce, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 14. října 2024

JUDr. Lenka Matyášová
předsedkyně senátu