

U S N E S E N Í

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Vojtěcha Šimíčka (soudce zpravodaj), soudkyně Michaely Bejčkové a soudce Ondřeje Mráky ve věci žalobce: **S. S.**, zastoupeného advokátem Mgr. Tomášem Verčimákem, Dřevná 2, Praha 2, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, náměstí Hrdinů 3, Praha 4, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 31. 1. 2024, čj. OAM - 54049-13/ZM-2023, MV-140280-6/OAM-2023, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 25. 10. 2024, čj. 33 A 13/2024-41,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Žalobce byl držitelem zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta mu byla naposledy prodloužena pro zaměstnávání na pracovním místě u společnosti AT&T GLOBAL NETWORK SERVICES Czech Republic. Pracovní poměr k této společnosti žalobci skončil dne 30. 5. 2023 dohodou o rozvázání pracovního poměru.

[2] Žalobce dne 31. 7. 2023 podal žádost o změnu zaměstnavatele a jako datum uskutečnění změny označil 28. 7. 2023. Do tiskopisu uvedl pracovní pozici „Attendant chef“. K žádosti připojil pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem s nástupem na pracovní místo *obsluha v rychlém občerstvení* ke dni 1. 10. 2023. Následně žalobce přípisem ze dne 18. 8. 2023 doplnil číslo volného pracovního místa u zaměstnavatele 52460 – *obsluha v rychlém občerstvení*.

[3] Dne 29. 8. 2023 učinil žalovaný sdělení o nesplnění podmínek podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (*zákon o pobytu cizinců*). Toto sdělení žalobce napadl žalobou u Krajského soudu v Brně, který rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Rozhodnutí krajského soudu potvrdil také NSS.

[4] Následně dne 31. 1. 2024 vydal žalovaný v pořadí druhé sdělení o nesplnění podmínek podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Rovněž proti tomuto rozhodnutí žalobce podal žalobu ke Krajskému soudu v Brně, který rozhodnutí žalovaného nyní napadeným rozsudkem potvrdil a žalobu zamítl.

[5] Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce (*stěžovatel*) kasační stížnost podle § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s. a navrhuje, aby NSS rozsudek krajského soudu zrušil. V souladu s § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. navrhuje také zrušení rozhodnutí žalovaného uvedené v záhlaví.

[6] Stěžovatel se domnívá, že rozsudek krajského soudu je částečně nepřezkoumatelný, neboť se krajský soud opomenul zabývat námitkou týkající se soukromoprávní roviny zaměstnaneckého vztahu.

[7] Krajský soud potvrdil závěr žalovaného, že stěžovatel nesplnil podmínky ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, protože v tiskopisu oznámení nesprávně vyplnil číslo volného pracovního místa, respektive neoznámil správné pracovní místo, které mělo být součástí centrální evidence volných pracovních míst držitelů zaměstnanecké karty (*evidence*) a na kterém chtěl být zaměstnán. Stěžovatel tedy zatížil oznámení o změně zaměstnavatele zásadním nedostatkem, takže žalovaný nebyl povinen postupovat podle § 37 odst. 3 správního řádu a vyzvat stěžovatele k odstranění vad jeho podání, neboť se jednalo o neodstranitelnou vadu. S tímto závěrem však stěžovatel nesouhlasí a tvrdí, že vyřešení věci závisí na posouzení otázky, zda lze § 37 odst. 3 správního řádu použít na vyřízení oznámení o změně zaměstnavatele obdobným způsobem jako v případě obecného správního řízení, a pokud ano, lze-li § 37 odst. 3 správního řádu u změny zaměstnavatele vykládat tak, že existují zvláštní neodstranitelné vady podání, nebo naopak je potřeba uvažovat tak, že případné vady podání jsou považovány zásadně za odstranitelné. Kasační stížnost je podle stěžovatele přípustná (*poznámka NSS*: stěžovatel má zjevně na mysli přijatelnost), neboť tyto otázky dosud nebyly judikaturou řešeny.

[8] Uvedené platí tím spíše, bylo-li ke dni oznámení nebo vydání napadeného rozhodnutí účinné znění zákona, které bylo v přímém rozporu se stěžejními judikaturními závěry. K tomu stěžovatel poukazuje na § 42g odst. 9 věty druhé zákona o pobytu cizinců, podle kterého „*na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8, se hledí, jako by nebylo učiněno*“, a dále na rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34 (č. 4529/2023 Sb. NSS), podle kterého „*pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, obsahuje odstranitelné vady, je správní orgán povinen dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty k odstranění těchto vad vyzvat*“. Krajský soud se ale vůči výzvám k odstraňování vad oznámení o změně zaměstnavatele staví poměrně restriktivně, čímž se patrně odklání od dosavadní judikatury, která je dle mínění stěžovatele poměrně jednoznačná. Tato skutečnost má rovněž dopad na přijatelnost kasační stížnosti.

[9] Krajský soud přisvědčil stěžovateli v otázce využití § 37 odst. 3 správního řádu při nedostatku spočívajícím v rozporu data nástupu do zaměstnání uvedeného v pracovní smlouvě a obsahem tiskopisu oznámení o změně zaměstnavatele, nicméně uzavřel, že tímto postupem nebylo možné zhojit nesprávné značení pracovního místa, neboť se jednalo o neodstranitelnou vadu. Krajský soud tedy *de facto* rozdělil vady oznámení stěžovatele do dvou kategorií: odstranitelné a neodstranitelné. Tento závěr zřejmě dovodil z toho, že když rozsudek čj. 4 Azs 124/2023-34 zmiňuje pouze odstranitelné vady, *a contrario* není správní orgán povinen vyzvat k odstranění neodstranitelné vady. Stěžovatel však s tímto výkladem nesouhlasí a uvádí, že na povinnost odstraňování vad podání v řešené věci se použije § 37 odst. 3 správního řádu, jak to uvádí veškerá dosavadní judikatura v kontextu nyní řešené věci. Stěžovatel tvrdí, že ani zákon, judikatura a doktrína u tohoto institutu nerozlišuje vady podání na odstranitelné a neodstranitelné. Předmětné ustanovení je formulováno tak, že

pokračování

správní orgán má povinnost pomoci podateli odstranit všechny vady, nebo jej alespoň vyzvat k odstranění a poskytnout mu dostatečnou lhůtu k jejich odstranění bez ohledu na povahu nebo typ vady (s výjimkou podání, které obsahuje absolutní neurčitý návrh, což představuje takovou překážku, že se podáním správní orgán nemůže zabývat, případně podání, kterým se nelze zabývat z jiných – zejména procesních – důvodů). Stěžovatel má tedy za to, že jak právní řád, tak aplikační praxe mají všechny vady za odstranitelné bez dalšího (s výjimkou extrémních případů, kdy není jasné, čeho se podatel vůbec domáhá). Zmiňovaný rozsudek čj. 4 Azs 124/2023-34 je první, který zmiňuje „odstranitelné vady podání.“ V návaznosti na něj Krajský soud v Praze založil rozsudek ze dne 7. 5. 2024, čj. 41 A 29/2023-34, na neodstranitelnosti vady podání v těchto věcech. Tento rozsudek byl ale následně zrušen rozsudkem NSS ze dne 27. 6. 2024, čj. 2 Azs 115/2024–42.

[10] Dle stěžovatele je teoreticky přípustné, aby v rámci lhůty určené k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců podal úplně nové (a bezvadné) oznámení o změně k jinému zaměstnavateli, neboť se neuplatní překážka litispendence. Správní orgán tedy měl i v tomto případě stěžovatele poučit o všech vadách jeho podání – bez ohledu na povahu jejich závažnosti – a určit lhůtu k nápravě. Nejprůlehlavější k nyní posuzované věci je rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 7. 2. 2023, čj. 43 A 90/2022-79, který byl později potvrzen rozsudkem NSS ze dne 26. 7. 2024, čj. 4 Azs 114/2023-34.

[11] Stěžovatel poukazuje rovněž na velmi formalistický postup žalovaného v jeho věci, ačkoli v jiných případech postupuje žalovaný zcela odlišně (srov. řízení o kasační stížnosti vedené pod sp. zn. 10 Azs 173/2024-40).

[12] Stěžovatel také odmítá závěr, podle kterého se sám připravil o možnost oznámení „konvalidovat“ (bod 54 napadeného rozsudku), neboť nelze stěžovateli dávat k tíži, že oznámení o změně zaměstnavatele podal na konci lhůty. Rovněž tato otázka je již vyřešena judikaturou (rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 7. 2. 2023, čj. 43 A 90/2022-79, potvrzený rozsudkem NSS ze dne 26. 7. 2024, čj. 4 Azs 114/2023-34). K zániku zaměstnanecké karty dle § 63 zákona o pobytu cizinců v tomto případě mohlo dojít nejdříve až marným uplynutím lhůty k odstranění vad podaného oznámení.

[13] V této věci není možné opomenout ani rozměr práva EU. Směrnice 2011/98/EU (*směrnice*) harmonizuje postup při vyřizování žádostí o povolení k pobytu a práci (viz rovněž rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34). Bod 53 napadeného rozsudku však účinky směrnice v podstatě popírá, když uvádí, že tato směrnice proces změny jednotného povolení nijak blíže specificky neupravuje. Čl. 5 odst. 4 směrnice se přitom přesně vztahuje na nyní posuzovanou věc. Krajský soud proto pochybil, nezabýval-li se tímto rozměrem věci, byť stěžovatel tuto argumentaci využil v žalobě.

[14] Žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedl, že tiskopis oznámení o změně zaměstnavatele neobsahoval konkrétní číslo volného pracovního místa. Do příslušné rubriky stěžovatel uvedl identifikační číslo budoucího zaměstnavatele. To chtěl podáním ze dne 18. 8. 2023 napravit, opět však neuvedl číslo volného pracovního místa, ale pouze název pracovní pozice *obsluha v rychlém občerstvení* (pro tuto pozici byla rovněž uzavřena přiložená pracovní smlouva). Žalovaný navíc v evidenci našel pouze jediné ohlášené pracovní místo pro pracovní pozici *52460 obsluha v rychlém občerstvení*, které však bylo již obsazené a neexistovala tak žádná volná pracovní pozice, na které by mohl být stěžovatel zaměstnáván. To, že stěžovatel po vydání napadeného sdělení (dne 12. 2. 2024) doložil, že chce být

zaměstnáván na jiné pracovní pozici (*kuchař arabských specialit*), nic nemění na tom, že podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele nebyly splněny, protože v okamžiku doručení oznámení (31. 7. 2023) žádné takové místo nebylo součástí evidence. Součástí evidence se navíc stalo až 4. 11. 2023, tedy 4 měsíce po podání oznámení změny. To, zda jsou splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele, je přitom třeba posuzovat ke dni podání oznámení, jinak by nebylo možno určit, zda se k oznámení přihlíží, nebo ne.

[15] Žalovaný uvedl, že rozsudek NSS, čj. 4 Azs 114/2023-34 na danou situaci nedopadá. Soud v něm řešil odstranitelnost vady pracovní smlouvy předložené oznamovatelkou v souvislosti s odlišnými místy výkonu práce. Tato vada však byla žalovanému známa již z prvního oznámení, a dle NSS měl proto žalovaný vyzvat oznamovatelku k odstranění vad již v reakci na její první oznámení. V případě stěžovatele je situace odlišná. Ten chtěl být zaměstnán na pracovním místě *obsluha rychlého občerstvení*, které neobsahovalo (a stále neobsahuje) žádnou volnou pracovní pozici, na které by mohl být stěžovatel zaměstnán.

[16] Žalovaný se domnívá, že nesplnění podmínky existence volné pracovní pozice bylo neodstranitelnou vadou, přičemž stěžovatel oznámení změny podal navíc až poslední možný den lhůty (§ 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). K možnému odstranění dané vady žalovaný uvádí, že by musel stěžovateli poskytnout neúměrně dlouhou lhůtu, aby mohla jeho budoucí zaměstnavatelka ohlásit nové volné pracovní místo. Vzhledem k 30denní lhůtě k vyřízení oznámení změny však takový procesní postup postrádá smysl, neboť bezvadné oznámení měl stěžovatel předložit při jeho podání, a ne se snažit napravit své pochybení až následně. Pak by úplně postrádal smysl § 42g odst. 9 a lhůta k vydání sdělení o splnění, resp. nesplnění podmínek oznámení změny.

[17] K názoru stěžovatele, že je možné, aby v rámci lhůty určené k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců podal kompletní (a bezvadné) nové oznámení o změně zaměstnavatele k jinému zaměstnavateli, žalovaný uvádí, že oznámení změny zaměstnavatele je podáním, které držitel zaměstnanecké karty adresuje správnímu orgánu a oznamuje mu případné změny. Aby podání mohlo vyvolat zamýšlené účinky, musí být příslušnému správnímu orgánu doručeno některým ze způsobů uvedených v § 37 odst. 4 správního řádu. Jde-li o oznámení změny zaměstnavatele, musí splňovat i podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Nejsou-li tyto podmínky splněny, na oznámení se hledí od počátku jako na neučiněné. Rozhodné je splnění podmínek ke dni doručení oznámení správnímu orgánu. Není tedy prakticky ani právně možné, aby byl obsah oznámení dodatečně měněn, když podmínky zákona pro oznámení změny musí být naplněny již v okamžiku jeho doručení správnímu orgánu. Jinak by totiž nemohl zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 9 stanovit, že se k oznámení nepřihlíží, tedy pohlíží se na ně, jako by vůbec nebylo. Zákon o pobytu cizinců navíc vychází z toho, že je možné oznámení opakovat (věta třetí § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Možnost opakování oznámení sama o sobě prakticky vylučuje použití institutu změny obsahu podání podle § 41 odst. 8 správního řádu, protože požadované změny lze vždy dosáhnout dalším oznámením. Komplexní úprava oznámení v zákoně o pobytu cizinců je specifická a *per se* vylučuje použití institutu změny obsahu podání, který je upraven v § 41 odst. 8 správního řádu. Výslovné vyloučení druhé části správního řádu tedy v tomto případě není ani potřeba. Má-li se totiž na podání pohlížet jako na neučiněné, pak nelze měnit jeho obsah.

[18] Zmiňuje-li stěžovatel, že vztah zaměstnance a zaměstnavatele je ryze soukromoprávní, žalovaný připomíná, že v případě změny zaměstnavatele do tohoto vztahu podstatně zasahují veřejnoprávní prvky týkající se zejména ochrany pracovního trhu. Je

pokračování

úkolem žalovaného, aby potvrdil, že stěžovatel tyto podmínky splnil. Fakt, že se jedná o méně formalizovaný proces, nedává žalovanému volnost nakládat s oznámením o změně zaměstnavatele libovolně.

[19] Žalovaný proto navrhl kasační stížnost zamítnout.

[20] Ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, se NSS po přezkumu přípustnosti zabývá otázkou, zda kasační stížnost svým významem *podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele* (§ 104a odst. 1 s. ř. s.). Pokud by tomu tak nebylo, odmítne ji NSS jako nepřijatelnou. Přijatelnost kasační stížnosti je tedy třeba odlišovat od přípustnosti kasační stížnosti na straně jedné a důvodnosti na straně druhé. To konkrétně znamená, že teprve je-li kasační stížnost přípustná i přijatelná, posoudí NSS její důvodnost. O přijatelnou kasační stížnost se podle ustálené judikatury zdejšího soudu může jednat v následujících typových případech:

1) Kasační stížnost se dotýká *právních otázek, které dosud nebyly vůbec či nebyly plně řešeny judikaturou Nejvyššího správního soudu.*

2) Kasační stížnost se týká *právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně.* Rozdílnost v judikatuře přitom může vyvstat na úrovni krajských soudů i v rámci NSS.

3) Kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit tzv. *judikatorní odklon.* To znamená, že NSS ve výjimečných a odůvodněných případech sezná, že je namístě změnit výklad určité právní otázky, řešené dosud správními soudy jednotně.

4) V napadeném rozhodnutí městského soudu bylo shledáno *zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele.* O zásadní právní pochybení se v konkrétním případě může jednat především tehdy, pokud:

a) Krajský soud ve svém rozhodnutí *nerespektoval ustálenou a jasnou soudní judikaturu* a nelze navíc vyloučit, že k tomuto nerespektování nebude docházet i v budoucnu.

b) Krajský soud *v jednotlivém případě hrubě pochybil* při výkladu hmotného či procesního práva. Zde však platí, že NSS je povolán přezkoumávat pouze pochybení tak výrazné intenzity, o němž se lze důvodně domnívat, že kdyby k němu nedošlo, věcné rozhodnutí krajského soudu by bylo odlišné. Nevýrazná pochybení především procesního charakteru proto zpravidla nebudou dosahovat takové intenzity, aby způsobila přijatelnost následné kasační stížnosti.

[21] NSS prvně reaguje na námitku nepřezkoumatelnosti napadeného rozsudku (byť ji stěžovatel dává soudu jen ke „zvážení“). Krajský soud se skutečně k „námitce“ povahy pracovního poměru samostatně nevyjádřil, nicméně tato otázka nebyla předmětem řízení a nemohla mít žádný vliv na jeho řešení. Nelze ani uzavřít, že šlo o námitku v pravém smyslu slova, jako spíše o apel či upozornění na další aspekt rozhodované věci. Podstatou věci totiž bylo posuzování naplnění podmínek dle zákona o pobytu cizinců. Krajský soud se hlavními námitkami stěžovatele pečlivě věnoval a z jeho úvah je zřejmé, proč stěžovateli nepřisvědčil a žalobu zamítl.

[22] Stěžovatel spatřuje přesah svých vlastních zájmů v judikturně dosud neřešené otázce, zda lze § 37 odst. 3 správního řádu v kontextu změny zaměstnavatele vykládat tak, že existují

zvláštní neodstranitelné vady podání, anebo je potřeba uvažovat tak, že případné vady podání jsou považovány zásadně za odstranitelné.

[23] K tomuto tvrzení stěžovatele je však třeba uvést na pravou míru, že judikatura NSS již dovodila, že Ministerstvo vnitra je povinno v případech řízení o změně zaměstnavatele dle § 42g zákona o pobytu cizinců využít § 37 odst. 3 správního řádu, vyzvat žadatele k odstranění nedostatků oznámení o změně zaměstnavatele a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu (viz rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34).

[24] V napadeném rozsudku krajský soud uznal, že v případě rozporu mezi údajem v tiskopisu (datem, ke kterému se má změna uskutečnit) a údajem v pracovní smlouvě (sjednané datum nástupu) měl žalovaný stěžovatele vyzvat k vyjasnění rozporu mezi obsahem oznámení a jeho přílohami dle § 37 odst. 3 správního řádu, neboť šlo o zjevný nesoulad informací, který mohl stěžovatel zhojit. Krajský soud proto uzavřel, že v tomto případě bylo možné aplikovat závěry citovaného rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34. V případě nesprávného pracovního místa však uvedl, že právní názor obsažený v tomto rozsudku není možné aplikovat, neboť se jedná o vadu neodstranitelnou.

[25] Tento závěr považuje zdejší soud za logický. Z bodu 21 rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34 se totiž podává, že NSS při aplikaci § 37 odst. 3 správního řádu výslovně zmiňoval pouze vady odstranitelné: *„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.“* Tento závěr je seznatelný také z bodu 20 rozsudku NSS ze dne 26. 7. 2024, čj. 4 Azs 114/2023-34: *„Nejvyšší správní soud přitom neshledal důvod se od závěrů uvedených v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34 v nyní projednávaném případě odchýlit. Na rozdíl od stěžovatele považuje nedostatky, kterými trpělo oznámení žalobkyně, za potenciálně odstranitelné, neboť jak uvádí sám stěžovatel v kasační stížnosti, jde o vady doložené pracovní smlouvy, která je projevem autonomní vůle dvou subjektů.“* Je proto zcela logické, že hovoří-li NSS o vadách (potenciálně) odstranitelných, musí existovat i jejich protipól v podobě vad neodstranitelných. NSS v rozsudku rovněž věnuje pozornost povahám vady (vady doložené pracovní smlouvou); nelze proto souhlasit se stěžovatelem, že typ vady je irelevantní.

[26] Co se týče rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 7. 5. 2024, čj. 41 A 29/2023-34, zrušeného rozsudkem NSS ze dne 27. 6. 2024, čj. 2 Azs 115/2024-42, tento rozsudek byl zrušen pro nerespektování závazného právního názoru. Vady, kterými trpělo oznámení o změně zaměstnavatele v této věci, byly nadto odstranitelné, neboť spočívaly v rozporu pracovní smlouvy a tiskopisu.

[27] Krajský soud v napadeném rozsudku zcela logicky uvedl, že podání stěžovatele netrpělo pouze nedostatkem v náležitostech oznámení. Pracovní pozice, na které chtěl být stěžovatel zaměstnán (o čemž nebylo sporu), byla obsazena a chyběla proto naprosto nezbytná podmínka ke kladnému vyřízení žádosti v podobě volného pracovního místa, kterou stěžovatel nemohl napravit ani změnou smlouvy či oznámení. V době podání oznámení totiž budoucí zaměstnavatelka neměla žádnou volnou pracovní pozici, na které by stěžovatel mohl být zaměstnán. Stěžovatel podáním ze dne 12. 2. 2024 doložil pracovní smlouvu uzavřenou na pracovní pozici *kuchař arabských specialit*, která však byla do evidence přidána až v říjnu 2023 (s volnou pracovní pozicí od 4. 11. 2023), tedy 3 měsíce po podání oznámení o změně zaměstnavatele. Stěžovatel proto nemohl žádným myslitelným způsobem oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 31. 7. 2023 upravit tak, aby vyhověl

pokračování

podmínkám daným zákonem o pobytu cizinců. Na základě poskytnutých informací mohl žalovaný spolehlivě rozhodnout o tom, zda byly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele či nikoliv. Závěr krajského soudu, že v tomto případě se § 37 odst. 3 správního řádu neaplikuje, proto není v rozporu s ustálenou judikaturou.

[28] Stěžovatel podal žádost poslední den lhůty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. To je podstatné zejména pro odlišení situace řešené rozsudkem NSS 27. 6. 2024, čj. 2 Azs 115/2024–42, kde stěžovatelka sice nesplnila podmínku oznámení ve lhůtě dle §42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, nicméně stále by měla šanci upravit pracovní smlouvu a podat nové oznámení ve lhůtě dle § 63 odst. 1 téhož zákona. Krajský soud tuto okolnost stěžovateli nedává k tíži, nýbrž pouze uvádí zásadní odlišnost s případem dříve řešeným NSS.

[29] NSS proto neshledal kasační stížnost přijatelnou. Jak se totiž podává ze shora uvedeného, závěry krajského soudu odpovídají ustálené judikatuře zdejšího soudu; sporná otázka ani není soudy řešena rozdílně a ve věci není důvod činit judikaturní odklon. Kasační stížnost se ani nedotýká otázek, které by již nebyly judikaturou NSS dostatečně řešeny. Z citovaných rozsudků je totiž zřejmé, že § 37 odst. 3 správního řádu se při oznámení změny zaměstnavatele aplikuje při odstranitelných vadách a je proto logické, že v případě vad neodstranitelných není aplikace tohoto ustanovení namístě.

[30] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle úspěchu ve věci. Stěžovatel úspěch neměl, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalované žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly. Žádný z účastníků proto nemá právo na náhradu nákladů řízení.

P o u č e n í : Proti tomuto usnesení **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 12. února 2025

Vojtěch Šimíček
předseda senátu