ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Miluše Doškové a soudců Mgr. Evy Šonkové a Mgr. Tomáše Kocourka, Ph.D. v právní věci žalobce: **P. T. D.,** zast. Mgr. Markem Sedlákem, advokátem se sídlem Milady Horákové 1957/13, Brno, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců,** se sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, Praha 4, proti rozhodnutí žalované ze dne 3. 3. 2022, č. j. MV-25350-13/SO-2022, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 21. 7. 2022, č. j. 6 A 24/2022-25,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

II. Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

III. Žalované **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Rozhodnutím žalované ze dne 3. 3. 2022, č. j. MV-25350-13/SO-2022 (dále jen „napadené rozhodnutí“), bylo jako nepřípustné zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Ministerstva vnitra (dále jen „prvostupňový správní orgán“) ze dne 23. 7. 2021, č. j. OAM-36584-14/ZM-2021 (dále jen „prvostupňové správní rozhodnutí“), jímž byla podle § 44a odst. 11 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) zamítnuta žádost zaměstnance žalobce H. V. H., (dále jen „třetí osoba“) ze dne 25. 5. 2021 o prodloužení doby platnosti jeho zaměstnanecké karty. Žalovaná v usnesení ze dne 3. 3. 2022, č. j. MV-25350-12/SO-2022, dospěla totiž k závěru, že žalobce není účastníkem řízení

o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty třetí osoby vedeného pod sp. zn. OAM-36584/ZM-2021.

[2] Proti napadenému rozhodnutí brojil žalobce u Městského soudu v Praze (dále jen „městský soud“) žalobou, jíž se domáhal jeho zrušení a vrácení věci žalované k dalšímu řízení. Namítal, že zaměstnanecká karta zahrnuje také povolení k zaměstnání; výkon jeho práv jakožto zaměstnavatele je tedy závislý na prodloužení doby platnosti takové karty jeho zaměstnance.

[3] Městský soud rozsudkem ze dne 21. 7. 2022, č. j. 6 A 24/2022-25 (dále jen „napadený rozsudek“), podanou žalobu zamítl. Konstatoval, že žalobce není prvostupňovým správním rozhodnutím přímo dotčen na svých právech ve smyslu § 27 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Zaměstnanecká karta dle soudu zasahuje pouze do právní sféry osoby, jíž byla vydána. Má sice dvojí režim (oprávnění k pobytu i zaměstnání), ovšem povolení k zaměstnání se vztahuje pouze k žadateli, nikoliv jeho zaměstnavateli. V žádné právní normě není stanovena povinnost, že by konkrétní zaměstnavatel musel zaměstnat osobu, jíž byla zaměstnanecká karta vydána. Výkon podnikání přitom nebyl prvostupňovým správním rozhodnutím žalobci nikterak omezen, neboť jej mohl realizovat zaměstnáním jiné osoby (např. i cizince). Vydáním zaměstnanecké karty třetí osobě nevzniklo žalobci žádné právo ani povinnost, tudíž jejím neprodloužením byl dotčen pouze ve svých zájmech, nikoli ovšem právech. Skutečnost, že ke vzniku zaměstnaneckého poměru dochází dvoustranným právním jednáním, na tom ničeho nemění, neboť toto není součástí vydaného povolení. Rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále též „NSS“) ze dne 23. 10. 2019, č. j. 9 Azs 256/2019-24, není na věc přiléhavý, neboť řešil jinou situaci (účastenství rodinných příslušníků ve správním řízení týkajícím se správního vyhoštění). Městský soud rovněž nedospěl k závěru, že by účastenství žalobce zakládala *Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011, 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“); ta totiž nestanoví, že by rozhodnutí o žádosti cizince zakládalo jakákoli práva či povinnosti zaměstnavateli, a tudíž z ní nelze dovodit přímé dotčení ve smyslu správního řádu.

II. Kasační stížnost žalobce

[4] Proti rozsudku městského soudu podal žalobce (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost, ve které navrhl jej zrušit a věc vrátit městskému soudu k dalšímu řízení. Namítá, že (ne)prodloužení zaměstnanecké karty cizince zasahuje též do právní sféry jeho zaměstnavatele. Ke vzniku pracovněprávního vztahu totiž v případě zaměstnávání cizinců (mimo občanů EU) nepostačuje uzavření pracovní smlouvy a nástup do zaměstnání, nýbrž nad rámec toho je třeba ještě vydání platné zaměstnanecké karty. Pokud tato není prodloužena, zaměstnavatel i přes existenci platné pracovní smlouvy nemůže nadále využívat práce svého zaměstnance; dochází proto k zániku práv zaměstnavatele z pracovněprávního vztahu. Stěžovatel v tomto ohledu poukazuje na § 89 odst. 1 a 4 a též § 93 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Připouští, že nemá povinnost zaměstnávat jakoukoli osobu

s vydanou zaměstnaneckou kartou. Městský soud ovšem podle něj ignoruje skutečnost, že právě vydáním zaměstnanecké karty panu H. V. H. mu vzniklo právo danou osobu zaměstnávat; zamítnutím žádosti této třetí osoby o prodloužení platnosti její zaměstnanecké karty byl stěžovatel dotčen na svých právech tím, že mu tato možnost zanikla.

[5] Stěžovatel též argumentuje, že pokud Směrnice používá pojem „dotčená osoba" místo „cizinec" nebo „žadatel", má tím na mysli širší okruh osob. Další dotčenou osobou kromě cizince je z povahy věci logicky jeho zaměstnavatel.

[6] Žalovaná se ke kasační stížnosti nevyjádřila.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[7] Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval tím, zda byly splněny podmínky řízení. Zjistil, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, vůči němuž je ve smyslu § 102 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.") přípustná, stěžovatel je v řízení zastoupen advokátem dle § 105 odst. 2 s. ř. s. a jsou splněny i obsahové náležitosti stížnosti dle § 106 s. ř. s.

[8] Nejvyšší správní soud zkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a přípustně uplatněných důvodů. Stěžovatel tvrdí uplatnění kasačních důvodů dle § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) s. ř. s., fakticky však svou argumentací napadá rozsudek městského soudu pouze z důvodu dle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

[9] Kasační stížnost není důvodná.

[10] Nejvyšší správní soud předně shrnuje, že v projednávané věci není sporná žádná skutková otázka. Třetí osoba (zaměstnanec stěžovatele vykonávající na základě pracovní smlouvy ze dne 4. 10. 2018 v rámci pracovního poměru na dobu neurčitou pozici *pomocný kuchař a asistent obchodu* na provozovně se sídlem Ve Smečkách 592/22, Praha 1) požádala o prodloužení doby platnosti své zaměstnanecké karty, čemuž prvostupňový správní orgán nevyhověl a tuto žádost zamítl; proti tomuto rozhodnutí brojil (mimo žadatele) také stěžovatel odvoláním, jež bylo jako nepřípustné zamítnuto proto, že není účastníkem řízení oprávněným podat opravný prostředek. Jádrem řešeného případu je tedy toliko jediná právní otázka, zda zaměstnavatel je (může být) účastníkem řízení o žádosti svého zaměstnance-cizince o prodloužení doby platnosti jeho zaměstnanecké karty.

[11] Je na místě předeslat, že *„k tomu, aby měl určitý subjekt postavení účastníka řízení, postačí pouhý hmotněprávní předpoklad existence jeho práv, právem chráněných zájmů, povinností nebo dokonce tvrzení o možném dotčení na svých právech, právem chráněných zájmech nebo povinnostech. Kdo je účastníkem řízení vymezuje sice správní řád, ale odpověď na to, koho svou definicí správní řád za účastníka řízení povolává, dávají předpisy hmotného práva. Znakem účastníka řízení je hmotněprávní poměr k věci, to však neznamená, že správní orgán přizná postavení účastníka řízení jen tomu, o němž se při zahájení přesvědčil, že účastníkem řízení je. Správní orgán je povinen zkoumat a upřesňovat okruh účastníků řízení*

v průběhu celého řízení“ (srov. rozsudek NSS ze dne 28. 4. 2004, č. j. 6 A 31/2001-91, č. 683/2005 Sb. NSS, jež se sice vztahoval ještě k § 14 zákona č. 71/1967 Sb., o správním řízení, jeho závěry se však přiměřeně uplatní i při výkladu úpravy účastenství obsažené ve správním řádu, srov. rozsudek NSS ze dne 14. 11. 2012, č. j. 1 As 123/2012-31).

[12] Podle § 27 odst. 1 písm. a) správního řádu platí, že *účastníky řízení jsou v řízení o žádosti žadatel a další dotčené osoby, na které se pro společenství práv nebo povinností s žadatelem musí vztahovat rozhodnutí správního orgánu*. Nejvyšší správní soud pak např. v rozsudku ze dne 2. 7. 2014, č. j. 6 As 133/2013-83, uvedl, že aby bylo možné osobu odlišnou od žadatele považovat za účastníka řízení podle tohoto ustanovení, musí splnit dvě podmínky: „*Jednak musí být dotčenou osobou, tedy osobou, jíž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká (§ 2 odst. 3 správního řádu), a jednak musí být se žadatelem ve společenství práv nebo povinností. Takovým společenstvím práv může být podílové spoluvlastnictví určité věci. Pokud např. jeden ze spoluvlastníků stavebního pozemku v podílovém spoluvlastnictví podá žádost o zahájení správního řízení týkající se této věci, jsou účastníky tohoto řízení i ostatní spoluvlastníci, kteří žádost o zahájení řízení nepodali. Tito spoluvlastníci jsou pak dotčenými osobami. Lze uvést i obdobné případy, kdy dochází k velice těsnému propojení práv a povinností subjektů podobně jako je tomu v případě spoluvlastníků věci, např. v případě vztahů mezi účastníky veřejnoprávní smlouvy ve smyslu ust. § 161 správního řádu nebo sporného řízení ve smyslu ust. § 141 správního řádu.*“ Stěžovatel sám zjevně nebyl žadatelem a ani mezi ním a jeho zaměstnancem nenastalo „společenství práv nebo povinností“ ve smyslu shora citovaného rozsudku; nemohl proto být účastníkem řízení dle § 27 odst. 1 písm. a) správního řádu.

[13] Podle § 27 odst. 1 písm. b) správního řádu jsou *účastníky správního řízení v řízení z moci úřední dotčené osoby, jimž má rozhodnutí založit, změnit nebo zrušit právo anebo povinnost nebo prohlásit, že právo nebo povinnost mají anebo nemají*. Není pochybnost o tom, že stěžovatel nemohl být účastníkem řízení ani podle tohoto ustanovení, neboť řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty je řízením zahajovaným výhradně na žádost (a nikoliv z moci úřední).

[14] Podle § 27 odst. 3 věty první správního řádu platí, že *účastníky jsou rovněž osoby, o kterých to stanoví zvláštní zákon.* Zákon o pobytu cizinců ani zákon o zaměstnanosti ovšem ve vztahu k řízení o udělení (resp. prodloužení doby platnosti) zaměstnanecké karty žádnou speciální konstrukci účastenství nezakotvují, pročež se v projednávané věci uplatní obecná právní úprava podle správního řádu.

[15] Konečně podle § 27 odst. 2 správního řádu jsou (tzv. „vedlejšími“) účastníky řízení *též další dotčené osoby, pokud mohou být rozhodnutím přímo dotčeny ve svých právech nebo povinnostech*.

[16] V rozsudku ze dne 25. 2. 2010, č. j. 2 As 77/2009-70, NSS vyslovil, že „*účastenství ve správním řízení však není založeno na intenzitě nepřímého dotčení, ale na přímém dotčení posuzovaným hmotněprávním nárokem.*“ Dle rozsudku NSS ze dne 9. 3. 2023, č. j. 1 As 11/2022-94, pak „*ani souhrn mnoha nepřímých účinků rozhodnutí nemůže v konečném důsledku představovat přímé dotčení na právech a povinnostech. Jinými slovy součtem nepřímých dotčení nevzniká dotčení přímé. Tato logika stěžovatelky (která tvrdí, že*

pokud by krajský soud namítaná dotčení posoudil komplexně, dospěl by k závěru, že stěžovatelka může být přímo dotčena na svých právech), je proto zcela mylná."

[17] Dle komentářové literatury „*zdůraznit je třeba v této souvislosti slovní spojení ohledně přímého dotčení. Nestačí být dotčen na svých právech a povinnostech, nýbrž takové dotčení musí mít jistou intenzitu; musí být přímé*" (Potěšil, L., a kol. Správní řád. Komentář. 2. vyd. Praha: C. H. Beck, 2020, s. 164). „*Nepostačí proto dotčení práv nebo povinností nepřímo prostřednictvím jiné osoby, např. v situaci, kdy rozhodnutí příslušného správního orgánu ukládá povinnost nebo odnímá právo určité osobě a v důsledku toho by jí osoba blízká utrpěla újmu. Nepostačí také dotčení práv nebo povinností nepřímo prostřednictvím jiné právní skutečnosti, do které se obsah rozhodnutí příslušného správního orgánu promítne a která se teprve postavení dotčené osoby přímo dotkne, např. je-li rozhodnutím příslušného správního orgánu stanoveno, že část výnosu z pokuty uložené za spáchání přestupku připadá určité osobě, nečiní to z této osoby vedlejšího účastníka řízení podle odstavce 2 komentovaného ustanovení, protože není rozhodnutím příslušného správního orgánu o svém nároku přímo dotčena*" (Fiala, Z., a kol. Správní řád. Praha: Wolters Kluwer, 2020, § 27). „*Vedlejšímu účastníkovi řízení, tj. účastníkovi podle odstavce 2 komentovaného ustanovení, rozhodnutím, které se vydává v řízení, jehož účastníkem je, nevznikají žádná nová práva ani povinnosti, toto rozhodnutí však má přímý vliv, ať už pozitivní, nebo negativní, na výkon jeho práv nebo povinností.* (...) *Pro založení účastenství podle odstavce 2 komentovaného ustanovení je relevantní možnost dotčení na jakýchkoliv právech nebo povinnostech osob, tedy i na právech nebo povinnostech soukromoprávních (NSS 1 Ads 462/2018-35). Aby se jednalo o práva nebo povinnosti, které mohou být rozhodnutím příslušného správního orgánu přímo dotčeny, musí se jednat o práva a povinnosti, které v okamžiku vydání rozhodnutí příslušného správního orgánu existují, resp. nemůže jít o práva nebo povinnosti, které vzniknou teprve v budoucnosti, popř. o nich ani není jisté, zda v budoucnosti vůbec vzniknou*" (Vedral, J. Správní řád: Komentář. 2. vyd. Praha: Bova Polygon, 2012, s. 332-333).

[18] Kasační soud se již v minulosti zabýval otázkou účastenství ve správních řízeních vedených podle zákona o pobytu cizinců; naznal přitom, že v úvahu přichází pouze účastenství právě podle § 27 odst. 2 správního řádu. Připustil jej v případech rodinných příslušníků cizince (případně osob žijících s ním ve společné domácnosti ve vztahu obdobném k rodinnému) žádajícího o pobytové oprávnění, pokud bylo prokázáno, že vydáním správního rozhodnutí ve věci žadatele dojde či hrozí přímé a bezprostřední dotčení jejich práv (srov. rozsudek NSS ze dne 23. 10. 2019, č. j. 9 Azs 256/2019-22); stejně tak zdejší soud potvrdil účastenství blízkým rodinným příslušníkům osob, kterým bylo uloženo správní vyhoštění (srov. rozsudky NSS ze dne 11. 10. 2017, č. j. 9 Azs 214/2017-58, ze dne 24. 2. 2016, č. j. 6 Azs 284/2015-25, či ze dne 26. 11. 2009, č. j. 5 As 95/2008-73).

[19] Podle § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak*. Dle odst. 4 věty druhé téhož ustanovení, *pokud cizinec požádá o prodloužení povolení k zaměstnání podle § 94, může být dále zaměstnáván v době od konce platnosti svého povolení k zaměstnání do pravomocného rozhodnutí o prodloužení platnosti povolení k zaměstnání.*

[20] Podle § 48 odst. 3 písm. c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) *pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí uplynutím doby, na kterou bylo vydáno povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo povolení k dlouhodobému pobytu za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci.*

[21] Stěžovatel v kasační stížnosti správně poukazuje na to, že pro možnost právem aprobovaného zaměstnávání cizinců (mimo občany EU) je nad rámec požadavků stanovených zákoníkem práce dále vyžadováno, aby takový (potenciální) zaměstnanec byl držitelem povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí za účelem výkonu práce – například právě platné zaměstnanecké karty. Pakliže mu doba její platnosti není prodloužena, jeho pracovní poměr *ex lege* končí (a to okamžikem pravomocného rozhodnutí o neprodloužení doby platnosti povolení k zaměstnání). Stěžovatel ovšem z těchto skutečností dovozuje nesprávný závěr, když tvrdí, že má „právo“ zaměstnávat konkrétního dosavadního zaměstnance (H. V. H.), na němž byl prvostupňovým správním rozhodnutím zkrácen. Nejvyšší správní soud ovšem naznal, že rozhodnutí o (ne)prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty třetí osobě, s níž má zaměstnavatel uzavřenu pracovněprávní smlouvu na dobu přesahující platnost takové karty, se jej bezpochyby „určitým způsobem“ dotýká (slovy stěžovatele zasahuje do jeho právní sféry); nejedná se ovšem o přímé (bezprostřední) dotčení na jeho právech, natož povinnostech, které by zakládalo jeho účastenství v daném řízení, nýbrž toliko o zprostředkované dotčení na jeho zájmech.

[22] Předně Nejvyšší správní soud konstatuje, že zaměstnavatel již v okamžiku uzavírání pracovněprávní smlouvy se zaměstnancem - cizincem (mimo občany EU) si má být vědom toho, že tento soukromoprávní vztah bude podle shora předestřené právní úpravy trvat toliko po tu dobu, dokud bude jeho zaměstnanec splňovat zákonné podmínky pro to, aby mohl na území České republiky legálně pobývat za účelem výkonu závislé práce. Může a má proto předem kalkulovat s rizikem, že jeho zaměstnanec příslušný pobytový titul pozbude, v důsledku čehož o svého pracovníka přijde. Zaměstnavatel nemá (a to ani v důsledku prvotního vydání zaměstnanecké karty třetí osobě) žádné samonosné „právo na zaměstnance“, na základě nějž by se mohl dovolávat zaměstnávání této konkrétní osoby; ostatně z právních předpisů nevyplývá žádný nárok zaměstnavatele na zaměstnávání cizinců. Zaměstnavatel samozřejmě může mít (zcela pochopitelný) ekonomický zájem na tom, aby již uzavřený pracovní poměr nadále trval, pakliže je s pracovními výkony svého zaměstnance spokojen, jeho práci potřebuje k plnění již nasmlouvaných zakázek či zkrátka jen ke generování zisku ze své podnikatelské činnosti. Situací vzniknuvší v důsledku neprodloužení zaměstnanecké karty zaměstnanci ovšem nedochází k omezení svobody podnikání jeho dosavadního zaměstnavatele, neboť ten může uvolněnou pracovní pozici dle svého uvážení opětovně obsadit jiným zaměstnancem (budou-li k tomu splněny příslušné podmínky, klidně zase cizincem). Hrozba skončení pracovního poměru zaměstnanců z důvodů nacházejících se mimo dispozici zaměstnavatele (např. výpověď zaměstnance) je přitom běžnou součástí podnikatelského rizika. Pro trvání pracovního poměru je navíc nezbytné, aby zaměstnanec splňoval též další požadavky kladené na něj normami soukromého i veřejného práva (např. ve zvláštních případech disponovat osvědčením o bezpečnostní prověrce, přičemž také absence tohoto předpokladu může vést ke skončení pracovního poměru, aniž by zaměstnavatel byl účastníkem odpovídajícího

správního řízení). Nejvyšší správní soud se proto ztotožňuje se závěrem městského soudu, že samotnému stěžovateli přímo vydáním zaměstnanecké karty třetí osobě nevzniklo žádné právo; neprodloužením této karty proto byl zasažen pouze na svých (ekonomických) zájmech. To však není pro vznik účastenství podle § 27 odst. 2 správního řádu dostatečné, neboť se nejedná o zákonem předvídané dotčení žádného konkrétního subjektivního práva.

[23] Nadto je třeba poukázat, že jde o dotčení toliko nepřímé (zprostředkované), neboť předmětné správní řízení, ani z něj vzešlé prvostupňové správní rozhodnutí, se bezprostředně netýkalo samotné existence pracovněprávního vztahu mezi stěžovatelem a žadatelem, nýbrž pouze oprávnění cizince k pobytu na území za účelem výkonu závislé práce (byť toto povolení je vždy spjato s určitou konkrétní pracovní pozicí). Pravomocné rozhodnutí správního orgánu, že zaměstnanci (který současně nezískal jiné bezprostředně navazující oprávnění k pobytu a výkonu pracovní činnosti) nebude prodloužena doba platnosti zaměstnanecké karty, má teprve až ve spojení s § 48 odst. 3 písm. c) zákoníku práce za následek skončení sjednaného pracovněprávního závazku.

[24] Zbývá doplnit, že uplynutí (původně stanovené) doby platnosti zaměstnanecké karty zaměstnance-cizince je objektivní skutečností, se kterou stěžovatel mohl počítat; stejně tak mu mělo být (a zjevně dle jeho snahy účastnit se předmětného řízení také bylo) zřejmé, že s touto skutečností je ze zákona spojen následek spočívající ve skončení takového pracovního poměru. Zaměstnavatel přitom nemohl bez dalšího oprávněně předpokládat, že jeho zaměstnanci bude zaměstnanecká karta prodloužena. Nemohlo mu tedy vzniknout ani legitimní očekávání ohledně dalšího trvání pracovního poměru takového zaměstnance, do nějž by mohlo být prvostupňovým správním rozhodnutím zasaženo.

[25] Taktéž kasační námitky argumentující terminologií Směrnice nejsou důvodné. Podle jejího čl. 2 písm. d) se rozumí *„jednotným postupem vyřizování žádostí" jakýkoliv postup, který na základě jediné žádosti o povolení pobývat a vykonávat práci na území členského státu podané státním příslušníkem třetí země nebo jeho zaměstnavatelem vede k rozhodnutí o této žádosti o jednotné povolení.* Ovšem dle čl. 4 Směrnice *žádost o vydání, změnu či obnovení jednotného povolení se podává v rámci jednotného postupu vyřizování žádostí. Členské státy určí, zda má žádost o jednotné povolení podat státní příslušník třetí země, nebo jeho zaměstnavatel. Členské státy se rovněž mohou rozhodnout přijímat žádosti od obou. Má-li žádost podat státní příslušník třetí země, umožní mu členské státy podat žádost ze třetí země, nebo pokud tak stanoví vnitrostátní právní předpisy, na území členského státu, na němž státní příslušník třetí země oprávněně pobývá*. Dle čl. 8 odst. 2 Směrnice *proti rozhodnutí o zamítnutí žádosti o vydání, změnu nebo obnovení či o odnětí jednotného povolení je možné podat opravný prostředek v dotčeném členském státě v souladu s vnitrostátním právem. V písemném oznámení podle odstavce 1 je uveden soud nebo správní orgán, u kterého může dotčená osoba podat opravný prostředek, a lhůta pro toto podání.*

[26] Ze shora citovaného čl. 4 Směrnice je zřejmé, že bylo ponecháno na rozhodnutí členských států, zda žádost o jednotné povolení k pobytu pro státní příslušníky třetích zemí za účelem výkonu práce na území některého členského státu umožní podat toliko cizinci (potenciálnímu zaměstnanci), zaměstnavateli, nebo jestli připustí, aby tak učinili oba

současně. Česká republika jako žadatele akceptuje pouze cizince (§ 42g zákona o pobytu cizinců). Právě tímto prizmatem je třeba nahlížet na termín „dotčená osoba“ uvedený v čl. 8 odst. 2 větě druhé Směrnice. Je zřejmé, že pokud se členský stát rozhodne přijímat žádosti o pobytový titul za účelem výkonu práce současně jak od cizince, tak jeho zaměstnavatele, mohou touto dotčenou osobou oprávněnou podat opravný prostředek být teoreticky oba; právě proto bylo nezbytné užít v daném ustanovení obecnější (nadřazený) termín pro „cizince“ i jeho „zaměstnavatele“. Pakliže ovšem členský akceptuje předmětné žádosti pouze od jednoho z nich (v případě České republiky cizince), logicky toliko tento bude onou „dotčenou“ osobou. Nejvyšší správní soud proto dospěl k závěru, že ani ze stěžovatelem odkazovaných ustanovení Směrnice nevyplývá, že by jakožto zaměstnavatel musel mít právo podat opravný prostředek proti rozhodnutí, jímž nebyla jeho zaměstnanci prodloužena doby platnosti jeho zaměstnanecké karty.

IV. Závěr a náhrada nákladů řízení

[27] Nejvyšší správní soud s ohledem na výše uvedené dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná a neshledal ani vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti; zamítl ji proto podle § 110 odst. 1 s. ř. s. věty poslední. O věci rozhodoval bez jednání za podmínek § 109 odst. 2 s. ř. s.

[28] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel neměl v tomto kasačním řízení úspěch; soud proto vyslovil, že nemá právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšné žalované nevznikly náklady přesahující její běžnou úřední činnost; soud proto žalované nepřiznal náhradu nákladů řízení.

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

V Brně dne 14. dubna 2023

JUDr. Miluše Došková
předsedkyně senátu