



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Filipa Dienstbiera, soudce JUDr. Tomáše Langáška a soudkyně zpravodajky Mgr. Veroniky Juříčkové v právní věci žalobkyně: **T. T. N.**, zastoupená Mgr. Markem Sedlákem, sídlem Milady Horákové 1957/13, Brno, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, sídlem nám. Hrdinů 1634/3, Praha 4, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalované ze dne 15. 5. 2020, č. j. MV-51196-4/SO-2020, o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 1. 2021, č. j. 15 A 54/2020 - 43,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost žalované **s e z a m í t á .**
- II.** Žalovaná **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III.** Žalovaná **j e p o v i n n a** zaplatit žalobkyni náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ve výši 4 114 Kč do třiceti dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám zástupce žalobkyně Mgr. Marka Sedláka, advokáta.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení případu

[1] Ministerstvo vnitra vydalo dne 13. 1. 2020 pod č. j. OAM-43745-16/ZM-2018 usnesení, kterým zastavilo řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty žalobkyně zahájené na její žádost, a to z důvodu zániku práva, jehož se řízení týkalo [dle § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád]. Odvolání žalobkyně proti tomuto rozhodnutí žalovaná zamítla rozhodnutím označeným v záhlaví a prvostupňové usnesení potvrdila.

[2] Žalovaná dospěla k závěru, že ke dni 2. 12. 2018 (tedy v průběhu zahájeného správního řízení) zanikla žalobkyni platnost zaměstnanecké karty [podle § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů

ve znění účinném do 20. 1. 2019 (dále jen „zákon o pobytu cizinců“)], neboť uplynulo 60 dnů ode dne skončení posledního pracovního poměru (tj. od 3. 10. 2018). Protože zaměstnanecká karta žalobkyně v průběhu řízení zanikla, zaniklo právo, kterého se žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty týká, neboť dobu platnosti zaměstnanecké karty lze prodloužit pouze osobě, která je držitelem platné zaměstnanecké karty. Z tohoto důvodu správní orgány řízení o žádosti žalobkyně zastavily.

[3] Dle názoru žalované nebylo možno v řízení zohlednit předcházející žádost žalobkyně o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele ze dne 24. 9. 2018 (řízení vedeno pod sp. zn. OAM-37408/ZM-2018), neboť k podání této žádosti došlo ještě před skončením pracovního poměru (tj. před 3. 10. 2018). Na situaci žalobkyně tak dle názoru žalované nedopadal § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců odkládající zánik platnosti zaměstnanecké karty ke dni právní moci rozhodnutí, kterým nebyl souhlas správního orgánu udělen. Na zánik platnosti zaměstnanecké karty žalobkyně pak žalované nemohla mít vliv ani pozdější žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele podaná žalobkyní dne 17. 1. 2019 (řízení vedeno pod sp. zn. OAM-3302/ZM-2018), neboť ta nebyla podána v době platnosti zaměstnanecké karty, nýbrž až po zániku její platnosti.

[4] Městský soud v Praze na základě podané žaloby rozhodnutí žalované rozsudkem označeným v záhlaví zrušil a věc jí vrátil k dalšímu řízení. Z obsahu správního spisu zjistil, že žalobkyně podala dne 29. 10. 2018 žádost o zaměstnaneckou kartu na formuláři nadepsaném „Žádost o zaměstnaneckou kartu“ (dále též „sporná žádost“), přičemž v části A formuláře žádosti zaškrtnula, že žádá o její „prodloužení“, avšak nezaškrtnula možnost, že žádá „o souhlas se změnou zaměstnavatele“. V téže části formuláře žalobkyně uvedla také číslo nově požadované pracovní pozice. V části B formuláře vyplnila základní údaje o své osobě a v části C uvedla jako požadované zaměstnání na území České republiky nového zaměstnavatele, společnost „PTT GLOBAL, S.R.O.“ Dále ve formuláři vyplnila adresu svého aktuálního pobytu na území České republiky i poslední bydliště v cizině, údaje o svém nezletilém dítěti, otci, matce i sourozencích. K žádosti připojila kopii cestovního pasu, doklad o potvrzení o zajištění ubytování a rovněž kopii žádosti o rozvázání pracovního poměru ve zkušební době se zaměstnavatelem A.V.I. s.r.o. ze dne 2. 10. 2018 (z níž vyplynulo, že o rozvázání pracovního poměru žádala ke dni 3. 10. 2018) a kopii pracovní smlouvy uzavřené dne 21. 10. 2018 se společností PTT Global, s.r.o. na dobu neurčitou ode dne splnění podmínek vydání zaměstnanecké karty.

[5] Po posouzení citovaného obsahu sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018 městský soud dospěl k závěru, že existuje rozpor mezi jejím označením a skutečným obsahem. Nepřisvědčil názoru žalované, že podání co do svého obsahu nezbuzovalo žádné pochybnosti o tom, že žalobkyně požadovala pouze prodloužení zaměstnanecké karty. Ačkoliv žalobkyně ve formuláři zaškrtnula, že žádá o prodloužení zaměstnanecké karty, nikoli však též okénko, že žádá také o souhlas se změnou zaměstnavatele, nebylo dle městského soudu možno přehlížet, že v částech A a C formuláře žalobkyně současně vyplnila číslo volného místa na požadovanou pracovní pozici a dále uvedla nového zaměstnavatele PTT Global, s.r.o., s nímž uzavřela pracovní smlouvu. Obsah žádosti ve spojení s obsahem příloh (kopie žádosti o rozvázání pracovního poměru s dřívějším zaměstnavatelem A.V.I. s.r.o., pro který byla zaměstnanecká karta vydána, a kopie pracovní smlouvy nově uzavřené se společností PTT Global, s.r.o.) tak dle městského soudu vyvolal pochybnosti o tom, zda žalobkyně současně nežádala také o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Správní orgány proto měly postupovat podle § 37 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, a vyzvat žalobkyni k odstranění vad sporné žádosti, tj. k upřesnění toho, zda žádá pouze o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty (ve smyslu § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců) nebo současně také o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele (ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců). Pokud by správní orgány tímto způsobem postupovaly, mohla žalobkyně k výzvě upřesnit, o co konkrétně žádá, čímž by zároveň

pokračování

odpadl důvod pro zastavení řízení (s ohledem na znění § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, dle kterého by došlo k oddálení zániku zaměstnanecké karty až do doby pravomocného skončení řízení, v němž mohl být udělen souhlas se změnou zaměstnavatele a platnost zaměstnanecké karty prodloužena). Absence výzvy k odstranění vad sporné žádosti vedla dle městského soudu k porušení ustanovení o řízení před správním orgánem, která měla vliv na zákonnost vydaného rozhodnutí o zastavení řízení.

[6] Nad rámec uvedeného se městský soud zabýval rovněž možným vlivem dalších podaných žádostí žalobkyně na posouzení obsahu sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018, konkrétně žádostmi ze dne 24. 9. 2018 a ze dne 17. 1. 2019. Ve vztahu k dřívější žádosti ze dne 24. 9. 2018 městský soud uvedl, že její existence neměla relevantní význam pro posouzení obsahu sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018, jelikož se situace žalobkyně mohla v mezidobí změnit. V této souvislosti rovněž vyslovil pochybnost, nakolik si prvostupňový správní orgán vůbec byl vědom existence řízení o této žádosti a nakolik tato vědomost mohla ovlivnit posouzení sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018. V případě následné žádosti ze dne 17. 1. 2019 pak městský soud uvedl, že správní orgán se nemůže dovolávat pozdějšího procesního chování žadatele, k němuž se uchýlil z důvodu procesní opatrnosti v průběhu řízení, jestliže pochybnosti o vymezení předmětu řízení byly identifikovatelné od samého počátku řízení. Městský soud taktéž poukázal na výrazný časový odstup, kdy se prvostupňový správní orgán měl o podání následné žádosti dozvědět.

[7] Vedle vady spočívající v porušení ustanovení o řízení před správním orgánem městský soud poukázal také na dílčí nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalované, která nedostatečně vypořádala jednu z odvolacích námitek. Uvedl, že žalobkyně v odvolání upozornila na podání ze dne 25. 2. 2019 (urgenci), ze kterého je patrný její úmysl požádat na základě sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018 nejen o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, ale též o souhlas se změnou zaměstnavatele. K této odvolací námitce se dle městského soudu žalovaná ve vydaném rozhodnutí vyjádřila pouze odkazem na výsledek souvisejícího správního řízení o následné žádosti (sp. zn. OAM-3302/ZM-2018), k vlastnímu obsahu žalobkyní předložené listiny ze dne 25. 2. 2019 (urgence) se však nijak nevyjádřila.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalobkyně

[8] Žalovaná (dále též „stěžovatelka“) podala proti rozsudku městského soudu kasační stížnost, v níž namítala, že nezohlednil konkrétní skutkové okolnosti případu. Poukázala na potvrzení vygenerované v den podání sporné žádosti (29. 10. 2018), ze kterého vyplývá, že prvostupňový správní orgán přijal spornou žádost jako žádost o prodloužení zaměstnanecké karty. Stěžovatelka nesouhlasila ani se závěrem soudu, že si prvostupňový správní orgán nemusel být vědom existence předchozí žádosti ze dne 24. 9. 2018. Odkázala na obsah správního spisu a na prvostupňové usnesení o zastavení řízení, které informaci týkající se řízení o této žádosti obsahuje. Stěžovatelka poukázala také na pozdější žádost ze dne 17. 1. 2019 podanou na formuláři a opětovné předložení pracovní smlouvy žalobkyní, které nepokládala za doplnění sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018, nýbrž za novou samostatnou žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Stěžovatelka zpochybnila rovněž úvahy městského soudu o časovém odstupu, v němž se prvostupňový správní orgán měl o podání následné žádosti ze dne 17. 1. 2019 dozvědět, a v této souvislosti uvedla, že prvostupňovému správnímu orgánu byla existence následné žádosti známa z úřední činnosti již v den jejího podání. Nesouhlasila proto se závěrem městského soudu, že správní orgány posoudily spornou žádost formálně. Dle názoru stěžovatelky správní orgány obou stupňů nepochybily tím, že žalobkyni nevyzvaly k odstranění nedostatků a že spornou žádost posuzovaly pouze jako žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty.

[9] Ve vztahu k podání žalobkyně ze dne 25. 2. 2019 (urgenci) stěžovatelka zopakovala argumentaci uplatněnou již v řízení před městským soudem, že z obsahu urgencye není patrný úmysl žalobkyně požádat spornou žádostí nejen o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, ale též o souhlas se změnou zaměstnavatele. Vypořádání odvolací námitky poukazující na obsah této písemnosti považuje stěžovatelka za dostatečné, neboť ve vydaném rozhodnutí v této souvislosti odkázala na jiné rozhodnutí v související věci ze dne 30. 9. 2019, č. j. MV-126375-4/SO-2019, týkající se následné žádosti ze dne 17. 1. 2019 o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, v němž se řešila identická otázka jako v nyní posuzovaném případě.

[10] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti poukázala na složitost právní úpravy změny zaměstnavatele, kterou cizinci obtížně zvládají bez rizika, že v důsledku nějakého procesního pochybení zanikne platnost jejich zaměstnanecké karty. Upozornila, že předchozí žádost ze dne 24. 9. 2018 stěžovatelka mylně pokládá za žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele s důsledky pro posouzení sporné žádosti. Tato žádost byla ve skutečnosti žádostí o souhlas se změnou pracovního zařazení u téhož zaměstnavatele (A.V.I. s.r.o.), nikoli žádostí o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. O souhlas se změnou zaměstnavatele žalobkyně požádala až ve sporné žádosti (včetně žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty), a to s ohledem na ukončení pracovního poměru u společnosti A.V.I. s.r.o. Z tohoto důvodu také vzala předchozí žádost zpět, neboť se stala bezpředmětnou. Žalobkyně ve vyjádření zdůraznila, že sporná žádost směřovala jak k získání prodloužení zaměstnanecké karty, tak souhlasu se změnou zaměstnavatele, což plyne z jejího obsahu i doložených příloh. Jediné, co ve sporné žádosti absentovalo, bylo zaškrtnutí okénka formuláře: „*souhlas se změnou zaměstnavatele*“. Ke stěžovatelkou dovozovaným důsledkům vyplývajícím z následné žádosti ze dne 17. 1. 2019 žalobkyně uvedla, že problematika změny zaměstnavatele je v cizineckém zákoně natolik složitá, že postup v podobě opakovaného podání žádosti, který zvolila z důvodu procesní opatrnosti, jí nelze klást k tíži. V souvislosti s podáním ze dne 25. 2. 2019 (urgenci) žalobkyně blíže rozvedla úvahy, proč se toto podání nemohlo vztahovat k žádosti ze dne 17. 1. 2019, nýbrž se jednalo o urgenci žádosti sporné. Z textu, kde žalobkyně požaduje urgentní vyřízení žádosti o prodloužení pobytu a změny zaměstnavatele v ČR, je dle jejího názoru možno jednoznačně dovodit, že v ní spornou žádost označuje jako žádost společnou, vedoucí k zahájení dvou správních řízení.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[11] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že není důvodná.

[12] V projednávaném případě je mezi účastníky řízení veden spor o obsah podané žádosti žalobkyně ze dne 29. 10. 2018, kterou stěžovatelka posoudila jako žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty (§ 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Žalobkyně naproti tomu po celou dobu vedeného správního i soudního řízení tvrdí, že je z obsahu žádosti a k ní připojených příloh zřejmé, že se vedle žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty jednalo zároveň o žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele (§ 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců). Pokud by tomu tak skutečně bylo, musela by stěžovatelka na případ aplikovat § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, dle kterého platí, že *byla-li v době platnosti zaměstnanecké karty poté, co skončil pracovněprávní vztah podle odstavce 1, podána žádost o udělení souhlasu ministerstva podle § 42g odst. 7, platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději dnem právní moci rozhodnutí, kterým nebyl souhlas ministerstva udělen*. Neobstál by tedy její závěr o zániku platnosti zaměstnanecké karty (a tedy zániku práva pobytu) v průběhu řízení. V důsledku toho by tedy stěžovatelka nemohla řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty zastavit dle § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu pro zánik práva, kterého se řízení týká.

pokračování

[13] Podle § 37 odst. 1 správního řádu *podání je úkonem směřujícím vůči správnímu orgánu. Podání se posuzuje podle svého skutečného obsahu a bez ohledu na to, jak je označeno.* Podle odst. 3 téhož ustanovení zákona platí, že *nemá-li podání předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán podateli nedostatky odstranit nebo ho vyzve k jejich odstranění a poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu.*

[14] Z judikatury Nejvyššího správního soudu vyplývá, že účelem § 37 odst. 1 správního řádu je *„přinutit správní orgány k tomu, aby podání účastníků nebyla jen podle formálních kritérií nebo formálního označení, ale aby zkoumaly skutečný obsah podání, tj. co účastník řízení požaduje“* (rozsudek ze dne 27. 11. 2013, č. j. 4 As 141/2013 - 28). Jak Nejvyšší správní soud uvedl již v rozsudku ze dne 11. 9. 2008, č. j. 1 As 30/2008 - 49, č. 1746/2009 Sb. NSS, v bodě [19]: *„V souladu s judikaturou Ústavního soudu lze v obecné rovině říci, že pokud procesní právní úkony občanů jako účastníků správního řízení (účastníků správně právních vztahů) obsahují nejasnost, přičemž takovou vadu je možno odstranit, a to poskytnutím poučení či pomoci ze strany správního orgánu, jsou správní orgány povinny dát účastníkům řízení příležitost tuto nejasnost odstranit.“* Opačný přístup může znamenat přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistickované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti [nález Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04 (N, 139/34 SbNU 393)].

[15] V souzené věci se Nejvyšší správní soud plně ztotožňuje s posouzením městského soudu, že obsah sporné žádosti a její přílohy vyvolávají pochybnosti o tom, zda žalobkyně vedle prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nežádala i o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Je zjevné, že v případě zaměstnaneckých karet žadatelé nemohou označení podání jakkoli ovlivnit, neboť formulář žádosti obsahuje předtištěné označení *„Žádost o zaměstnaneckou kartu“*. Podtyp žádosti je pak žadatelem volen až v části A formuláře, kde zaškrťává jednotlivé kolonky, zda žádá o povolení k dlouhodobému pobytu (tedy o zaměstnaneckou kartu), o prodloužení jeho platnosti, a/nebo o souhlas se změnou zaměstnavatele, či pracovního zařazení. Městský soud správně nepřehlédl, že sporná žádost obsahuje vedle náležitostí a příloh potřebných pro řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty také náležitosti a přílohy potřebné pro řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. V tomto ohledu je nutno poukázat především na uvedení nové požadované pracovní pozice, uvedení údajů o novém zaměstnavateli, přiložení kopie žádosti o rozvázání pracovního poměru s dřívějším zaměstnavatelem A.V.I. s.r.o., pro který byla zaměstnanecká karta původně vydána, a doložení kopie pracovní smlouvy nově uzavřené se společností PTT Global, s.r.o. Skutečnost, že ve sporné žádosti absentuje zaškrtnutí kolonky *„(žádost) o souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení nebo zaměstnáním cizince na další pozici nebo u dalšího zaměstnavatele“*, není s ohledem na další obsah žádosti rozhodující. Městský soud proto dospěl ke správnému závěru, že správní orgány měly spornou žádost posoudit s přihlédnutím k jejímu obsahu jako dvojí žádost podanou na jediném formuláři, anebo žalobkyni vyzvat podle § 37 odst. 3 správního řádu k odstranění vad podání, tj. k upřesnění toho, zda na základě podané sporné žádosti žádá vedle prodloužení platnosti zaměstnanecké karty také o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, jak je možno dovodit z jejího obsahu a připojených příloh. Správní orgány měly tímto způsobem postupovat tím spíše, že posouzení obsahu sporné žádosti mělo zásadní důsledky do hmotněprávního postavení žalobkyně. K věcnému posouzení žádosti žalobkyně nedošlo v důsledku ryze formalistického procesního postupu, kterého se správní orgány v předchozím řízení dopustily.

[16] Poukaz stěžovatelky na obsah vygenerovaného potvrzení o podání žádosti není pro posouzení věci relevantní, nadto dle Nejvyššího správního soudu jen potvrzuje mylné vyhodnocení obsahu sporné žádosti ze strany prvostupňového správního orgánu. Relevantní není ani případná vědomost prvostupňového správního orgánu o existenci předchozí žádosti stěžovatelky ze dne 24. 9. 2018, neboť i v případě, že by správní orgán považoval za žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele již dřívější žádost ze dne 24. 9. 2018, by jej tato skutečnost neopravňovala k hodnocení sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018 v rozporu s jejím

obsahem (bez výzvy k upřesnění – viz shora). Je proto nadbytečné zabývat se otázkou, zda prvostupňový správní orgán o předchozí žádosti (a o tom, co bylo jejím obsahem – tj. zda se jednalo o žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele či změnou pracovního zařazení u původního zaměstnavatele) věděl či nikoli.

[17] Nejvyšší správní soud nepovažuje za relevantní ani poukaz stěžovatelky na podání ze dne 17. 1. 2019, podané rovněž na formuláři žádosti, včetně opětovného doložení pracovní smlouvy. Jak v případě této žádosti správně konstatoval městský soud, správní orgán se nemůže dovolávat následného procesního chování žadatele, k němuž se žadatel uchýlil v průběhu řízení o žádosti původní, jestliže pochybnosti o obsahu původní sporné žádosti byly identifikovatelné již od samého počátku řízení. Ani nově podanou žádost nelze považovat za potvrzení skutečnosti, že žalobkyně spornou žádostí žádala výhradně o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Není tedy rozhodné, zda žádost ze dne 17. 1. 2019 byla obsahově novou žádostí o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele (podanou z důvodu procesní opatrnosti), či doplněním původní sporné žádosti ze dne 29. 10. 2018. Stejně tak je z hlediska posouzení věci samé (tedy vyhodnocení obsahu sporné žádosti) nerozhodné, do jakého spisu správní orgán pozdější podání ze dne 17. 1. 2019 zařadil a zda a kdy se o jeho obsahu dozvěděl.

[18] K námitce zpochybňující závěr městského soudu o dílčí nepřezkoumatelnosti rozhodnutí stěžovatelky, Nejvyšší správní soud připomíná znění § 68 odst. 3 správního řádu, dle kterého *se v odůvodnění uvedou důvody výroku nebo výroků rozhodnutí, podklady pro jeho vydání, úvahy, kterými se správní orgán řídil při jejich hodnocení a při výkladu právních předpisů, a informace o tom, jak se správní orgán vypořádal s návrhy a námitkami účastníků a s jejich vyjádřením k podkladům rozhodnutí.*

[19] Nejvyšší správní soud se neztotožňuje s názorem stěžovatelky, že vypořádání odvolací námitky vztahující se k urgenci žalobkyně ze dne 25. 2. 2019 bylo dostatečné tím, že stěžovatelka v žalobou napadeném rozhodnutí odkázala na jiné rozhodnutí v související věci (konkrétně rozhodnutí ze dne 30. 9. 2019, č. j. MV-126375-4/SO-2019), týkající se žádosti žalobkyně ze dne 17. 1. 2019 o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Vypořádání odvolací námitky strohým poukazem na odůvodnění jiného správního rozhodnutí skutečně nelze považovat za přezkoumatelné. Nejvyšší správní soud nadto ověřil, že v odkazovaném rozhodnutí, jehož kopie je součástí správního spisu v souzené věci, stěžovatelka otázku urgency ze dne 25. 2. 2019 nijak neřešila. Lze proto ve shodě s městským soudem uzavřít, že odvolací námitka možného vlivu urgency ze dne 25. 2. 2019 na povahu sporné žádosti nebyla stěžovatelkou výslovně ani implicitně vypořádána. K vznesené otázce, zda obsah urgency podporuje závěr o úmyslu žalobkyně požádat spornou žádostí nejen o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, ale také o souhlas se změnou zaměstnavatele, se Nejvyšší správní soud nepovažuje za nutné vyjadřovat, neboť se jí měly primárně zabývat správní orgány.

[20] Městský soud tak v napadeném rozsudku dospěl ke správnému právnímu závěru, že správní orgány podstatně porušily ustanovení o řízení před správním orgánem, což mělo za následek nezákonné rozhodnutí ve věci samé tím, že žalobkyni nevyzvaly k odstranění vad nejednoznačné žádosti. Zároveň nepochybil ani v závěru týkajícím se toho, že se stěžovatelka v rozhodnutí náležitě nevypořádala s jednou z odvolacích námitek žalobkyně.

IV. Závěr a náklady řízení

[21] Na základě výše uvedených důvodů Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 poslední věty s. ř. s. zamítl.

[22] O nákladech řízení o kasační stížnosti Nejvyšší správní soud rozhodl podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s., podle něhož má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo

pokračování

na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Stěžovatelka (žalovaná) neměla ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalobkyně měla ve věci plný úspěch, a proto jí Nejvyšší správní soud přiznal náhradu nákladů řízení.

[23] Žalobkyně podala prostřednictvím svého zástupce vyjádření ke kasační stížnosti. Podání vyjádření představuje úkon právní služby podle § 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif). Odměna za jeden úkon právní služby činí podle § 7 bodu 5, aplikovaného na základě § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu, částku 3 100 Kč, k níž je třeba podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu připočítat paušální náhradu hotových výdajů ve výši 300 Kč. Vzhledem k tomu, že advokát je plátcem daně z přidané hodnoty, zvyšuje se celková výše odměny a náhrady hotových výdajů (3 400 Kč) o částku 714 Kč odpovídající této dani. Žalobkyni tedy Nejvyšší správní soud přiznal náhradu nákladů řízení v celkové výši 4 114 Kč. K zaplacení této částky byla žalované (stěžovatelce) stanovena přiměřená lhůta v délce třiceti dnů.

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

V Brně dne 26. října 2021

JUDr. Filip Dienstbier
předseda senátu