



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Alexandra Krysla a soudců Mgr. Lukáše Pišvejce a JUDr. Veroniky Burianové ve věci

žalobkyně: V. M., narozena X.,

zastoupené A. V.,

proti

žalované: Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, sídlem náměstí
Hrdinů 1634/3, Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 18. 9. 2018, č.j. MV-115013-3/SO-2017

takto:

I. Žaloba se z a m í t á.

II. Žádný z účastníků n e m á právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí

1. Žalobkyně se žalobou ze dne 15. 10. 2018, doručenou Městskému soudu v Praze dne 17. 10. 2018, domáhala zrušení rozhodnutí žalované ze dne 18. 9. 2018, č.j. MV-115013-3/SO-2017 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo zamítnuto odvolání žalobkyně proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „*prvoinstanční orgán*“), ze dne 20. 7. 2017, č.j. OAM-3706-36/ZM-2016 (dále jen „*prvoinstanční rozhodnutí*“), a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Prvoinstančním rozhodnutím byla § 44a odst. 10 ve spojení s § 46e odst. 1 a dále ve spojení s § 37 odst. 2 písm. b) a v návaznosti na § 56 odst. 1 písm. j) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „*zákon o pobytu cizinců*“), zamítnuta žalobkynina žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, neboť byla zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území.
2. Usnesením Městského soudu v Praze ze dne 7. 11. 2018, č.j. 11 A 223/2018-31, byla věc postoupena Krajskému soudu v Plzni (dále též jen „*soud*“) jako soudu místně příslušnému k projednání a rozhodnutí věci; zdejší soud žalobu obdržel dne 26. 11. 2018.

II.

Žaloba

3. Žalobkyně uvedla, že pobývá na území ČR legálně více než 11 let, od roku 2007. V průběhu pobytu si vždy plnila své povinnosti vůči ČR, nemá žádné dluhy a závazky. Žije běžný život, má zkoušku z českého jazyka pro trvalý pobyt, je plně integrována v české společnosti a má zde přátele. Na Ukrajině má dceru a sourozence, neudrhuje s nimi však žádný vztah, s ohledem na délku pobytu v ČR se nemá na Ukrajinu již ani kam vrátit. Na Ukrajinu nejezdí, což prvoinstančnímu orgánu mohlo být z jemu dostupných informačních systémů známo. Žalobkyně proto nechápe argumentaci žalované, že napadené rozhodnutí není nepřiměřeným zásahem do soukromého a rodinného života a že není narušen vztah k domovskému státu, neboť tuto otázku nikdo relevantně nezkoumal (žalobkyně pouze uvedla pravdivé skutečnosti, ze kterých si správní orgán vyvodil bez bližšího zjišťování skutečného stavu věci nesprávné závěry). Žalobkyně proto namítá, že v tomto bodě došlo k porušení § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „*správní řád*“), neboť v otázce přiměřenosti dopadů rozhodnutí nebyl zjištěn skutečný stav věci, v návaznosti na § 175a zákona o pobytu cizinců.
4. Žalobkyně dále uvedla, že poukazuje na skutečnost, že je rozhodnutím správního orgánu sankcionována za něco, co sama nezavinila a nemohla nijak ovlivnit. Má za to, že se sama nedopustila jakéhokoli závažného jednání. Z napadeného rozhodnutí vyplývá, že její zaměstnavatel (OTAVA družstvo) měl v období od ledna 2016 do 18. 8. 2016 porušit právní předpisy v tom, že vystupoval jako zprostředkovatel zaměstnání a nikoli jako zaměstnavatel samotný. Za tento delikt byl zaměstnavatel příkazem OIP ze dne 16. 2. 2017 sankcionován pokutou ve výši 120 000 Kč, a to dle § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“), ve spojení s § 140 odst. 1 písm. b) - mj. zprostředkování zaměstnání bez povolení. Zaměstnavateli byla za tento delikt uložena sankce v dolní sazbě (max. výše sankce 10 000 000 Kč), sama žalobkyně sankcionována nijak za výkon nelegální práce nebyla. Žalobkyně uvádí, že při výkonu svého zaměstnání nebyla v pracovním postavení, které by jí umožňovalo odpovídat za jakékoli jednání zaměstnavatele. Žalobkyně vykonávala práci na adrese uvedené v rámci

řízení o povolení k zaměstnání, kde zaměstnavatel sídlil, práce jí byla zadávána vedoucími pracovníky zaměstnavatele, ze strany zaměstnavatele jí byla rovněž vyplácena mzda a prováděny zákonné odvody na zdravotní a sociální pojištění spolu s daňovou povinností. Rovněž pracovní pomůcky jí byly vydávány zaměstnavatelem. Nemohla tedy vědět, že uposlechnutím pokynů zaměstnavatele cokoli porušuje, v konkrétním případě tedy přidělování k práci k jinému zaměstnavateli - vykonávané však na povolené adrese. Dle § 44a odst. 10 zákona o pobytu cizinců nedojde k prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, je-li důvod pro zahájení řízení o jejím zrušení. Žalobkyně namítá, že v době vydání prvoinstančního rozhodnutí, tj. 20. 7. 2017, již tento důvod neexistoval - deliktní chování zaměstnavatele bylo ukončeno 18. 8. 2016. Nebyl tedy důvod pro to, aby správní orgán její žádosti o prodloužení zaměstnanecké nevyhověl.

5. V této souvislosti lze dle žalobkyně poukázat i na příslušnou část zákona o pobytu cizinců, který vylučuje vydání zaměstnanecké karty nebo udělení souhlasu se zaměstnáváním cizince u jiného zaměstnavatele, pokud je tento zaměstnavatel nespolehlivý. Koncept nespolehlivého zaměstnavatele má především předcházet skrytému agenturnímu zaměstnávání cizinců a neumožnit zaměstnavatelům, kteří systematicky neplní povinnosti vyplývající z jiných než pracovněprávních předpisů (veřejné zdravotní pojištění, sociální zabezpečení), cizince zaměstnávat. Ve smyslu § 178f zákona o pobytu cizinců je tak nespolehlivý zaměstnavatel v těchto případech:

- Zaměstnavatel není osobou bezdlužnou. Bezdlužný je zaměstnavatel, který nemá evidován nedoplatek u orgánů finanční správy, celní správy, na pojistném na sociální zabezpečení a na pojistném na zdravotní pojištění. Za nedoplatek se nepovažuje ten nedoplatek, u kterého bylo povoleno posečkání s úhradou nebo rozložení jeho úhrady do splátek.
- Zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Nespolehlivým zaměstnavatelem je ten zaměstnavatel, kterému byla v období 4 měsíců předcházejících podání žádosti o zaměstnaneckou kartu pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.
- Zaměstnavatel nevyvíjí ekonomickou činnost. Nespolehlivým zaměstnavatelem je také ten zaměstnavatel, který nevyvíjí ekonomickou činnost v předmětu svého podnikání nebo se tuto skutečnost MV ČR nepodařilo ověřit.
- Zaměstnavatel neplnil povinnost registrovat cizince k pojistnému. Nespolehlivým je zaměstnavatel, který v období posledního roku nesplnil povinnost přihlásit svého zaměstnance k účasti na pojistném na sociální zabezpečení nebo veřejném zdravotním pojištění.
- Zaměstnavatel je v likvidaci. Nespolehlivým je ten zaměstnavatel, který je v likvidaci.
- Sídlo zaměstnavatele není skutečné. Nespolehlivým je také zaměstnavatel, který je právnickou osobou a jehož sídlo, které má evidováno ve veřejných rejstřících, není skutečné. Za skutečné sídlo se považuje sídlo, kde jsou přijímána zásadní rozhodnutí týkající se obchodního vedení zaměstnavatele, popřípadě místo, kde se schází vedení zaměstnavatele. Skutečnost, že zaměstnavatel je nespolehlivý, je důvodem pro nevydání zaměstnanecké karty cizinci dle § 46 odst. 6 písm. d) zákona o pobytu cizinců nebo důvodem pro neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Ani nespolehlivost zaměstnavatele však sama o sobě není překážkou prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty.

6. Vzhledem k tomu, že ani mj. shora uvedená závažná porušení zákona zaměstnavatelem (např. nelegální zaměstnávání) nepředstavují překážku v prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, je dle žalobkyně evidentní, že předmětné rozhodnutí je v případě žalobkyně naprosto nepřiměřené a tvrdé, neodpovídající skutečnému stavu věci. Žalobkyně připouští, že se zaměstnavatel možná dopustil správního deliktu, avšak tento delikt nebyl ani takové povahy, aby zaměstnavatel byl označen jako „*nespolehlivý*“ - tedy ten, k němuž nelze vydat zaměstnaneckou kartu (prodloužení je navíc možné i těchto případech), navíc v době vydání rozhodnutí správního orgánu uplynul téměř rok od ukončení deliktního jednání zaměstnavatele, od rozhodnutí OIP ze dne 16. 2. 2017 více pak více než 5 měsíců.

III.

Vyjádření žalované k žalobě

7. Žalovaná navrhlá zamítnutí žaloby. Ve vyjádření k žalobě uvedla, že skutkový stav a průběh správního řízení od podání žádosti do vydání pravomocného rozhodnutí je dostatečně popsán v žalobou napadeném rozhodnutí, tudíž nebude ve stanovisku k žalobě podrobně rozváděn. Pokud jde o samotné vyjádření k žalobě, žalovaná především plně odkazuje na odůvodnění svého rozhodnutí a ve zbylém uvádí následující. Žalobkyně ve své žalobě poukazuje na znění § 178f zákona o pobytu cizinců, v platném znění, s tím, že nespolehlivost zaměstnavatele však sama o sobě není překážkou prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Žalobkyně má za to, že předmětné rozhodnutí je naprosto nepřiměřené a tvrdé, a neodpovídá skutečnému stavu věci. Připouští, že se zaměstnavatel možná dopustil správního deliktu, avšak tento delikt nebyl ani takové povahy, aby zaměstnavatel byl označen jako nespolehlivý. K tomu žalovaná uvádí, že poukazování na znění § 174f zákona o pobytu cizinců, v platném znění, je v případě žalobkyně irelevantní, neboť žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podala dne 21. 3. 2016 podle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném do 14. 8. 2017 a do uvedeného data předmětné ustanovení neplatilo. Žalovaná shrnuje, že je toho názoru, že v daném případě byly splněny veškeré podmínky pro zamítnutí dané žádosti, že napadené rozhodnutí bylo vydáno na základě dostatečně zjištěného stavu věci, bylo dostatečně a řádně odůvodněno a je v souladu s platnými právními předpisy. Je rovněž toho názoru, že z její strany nedošlo k pochybení při aplikaci zákonných ustanovení, a v daném případě neshledala porušení základních zásad správního řízení. Jak již bylo uvedeno v odůvodnění napadeného rozhodnutí, žalovaná se ztotožňuje s názorem prvoinstančního orgánu, který přistoupil k zamítnutí žádosti o neprodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podle § 44a odst. 10 ve spojení s § 46e odst. 1 a dále ve spojení s § 37 odst. 2 písm. b) a v návaznosti na § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců.

IV.

Vyjádření účastníků při jednání

8. Žalovaná při jednání setrvala na svých dosavadních tvrzeních, žalobkyně se k jednání nedostavila.

V.

Posouzení věci soudem

9. V souladu s § 75 odst. 1, 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“), vycházel soud při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu,

který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě.

A.

10. Jak vyplývá z prvoinstančního rozhodnutí a napadeného rozhodnutí, žádost žalobkyně o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty byla zamítnuta odkazem na ustanovení § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců, „*neboť byla zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území*“.
11. „*Jiná závažná překážka pobytu na území*“ byla spatřována v tom, že žalobkyně ve skutečnosti nevykonávala práci pro společnost OTAVA družstvo, nýbrž pro společnost RUMPOLD-P s.r.o., kam byla k výkonu práce nezákonně přidělena, a to v době od ledna 2016 do 18. 8. 2016, přičemž aktivity společnosti OTAVA družstvo byly od 1. 7. 2016 převedeny na společnost FART company s.r.o.
12. Soud se neztotožňuje s tvrzením žalobkyně, že je „*sankcionována za něco, co sama nezavinila a nemohla nijak ovlivnit*“.
13. Předně je nezbytné uvést, že v průběhu správního řízení, jehož výsledkem bylo vydání rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský a Karlovarský kraj ze dne 16. 2. 2017, č.j. 2630/6.30/17, jak vyplývá z obsahu tohoto rozhodnutí bylo zjištěno, že žalobkyně uvedla, že „*práci vykonávala v hale společně k kmenovými zaměstnanci společnosti RUMPOLD-P s.r.o., třídila odpad, práci jí přiděloval a její provedení kontroloval mistr společnosti RUMPOLD-P s.r.o., pan F. nebo pan D. Pracovala denně od 6:00 hodin do 14:30 hodin, co se týče ochranných prostředků, tak dostává montérky i vesty od společnosti RUMPOLD-P s.r.o.*“.
14. Není tedy pravdivým tvrzení žalobkyně uvedené v žalobě, že by jí práce byla zadávána společností OTAVA družstvo či že by jí pracovní pomůcky byly vydávány zaměstnavatelem. Pokud jde o otázku vyplácení mzdy a provádění zákonných odvodů ze strany společnosti OTAVA družstvo, nic z toho není způsobilé cokoli změnit na správnosti závěru správních orgánů o tom, že žalobkyně vykonávala závislou práci nikoli pro společnost OTAVA Družstvo, nýbrž pro společnost RUMPOLD-P s.r.o. Podstatným naopak bylo, že žalobkyně byla „*řízena a kontrolována pracovníky (mistry) společnosti RUMPOLD-P s.r.o., činnost vykonávala na náklady této společnosti, v pracovní době a na pracovišti společnosti RUMPOLD-P s.r.o.*“, tedy ve vztahu podřízenosti, resp. pracovněprávním vztahu, nikoli ke společnosti OTAVA Družstvo, nýbrž ke společnosti RUMPOLD-P s.r.o.
15. Žalobkyně tudíž byla postižena za činnost, kterou sama vykonávala, o níž sama vypověděla, tedy nikoli za to, „*co sama nezavinila a nemohla nijak ovlivnit*“. Vykonávala práci v rozporu se zaměstnaneckou kartou, nikoli pro společnost OTAVA Družstvo, nýbrž pro společnost RUMPOLD-P s.r.o. Případná neznalost zákona neomlouvá ani žalobkyni, byť je cizinkou. Svého nezákonného jednání si mohla a měla být vědoma.
16. Podmínkou pro vydání prvoinstančního ani napadeného rozhodnutí nebyla skutečnost, aby žalobkyně byla „*za výkon nelegální práce sankcionována*“. Pro posouzení věci bylo podstatné pouze to, zda žalobkyně jednala v souladu či v rozporu se zaměstnaneckou kartou.
17. Obdobné platí pro pokutu uloženou společnosti OTAVA družstvo. Pro posouzení věci nebylo podstatné, že společnosti OTAVA družstvo byla uložena pokuta, nýbrž to, že

žalobkyně jednala v rozporu se zaměstnaneckou kartou.

18. Stejně tak skutečnost, že zaměstnavatele nebylo možné v době vydání správních rozhodnutí považovat za „*nespolehlivého*“, neprokazuje nezákonnost správních rozhodnutí. Tato skutečnost jednak nic nemění na tom, že žalobkyně jednala v rozporu se zaměstnaneckou kartou, jednak v průběhu řízení bylo zjištěno, že od 1. 7. 2016 byly veškeré aktivity převedeny na společnost FART company s.r.o. Bylo tak prokázáno a ze strany žalobkyně nebylo vyvráceno, že společnost OTAVA družstvo na v pracovní smlouvě uvedeném místě výkonu práce, tj. „*Areál společnosti RUMPOLD-P s.r.o., S.*“ či kdekoli jinde nevykonávala jakoukoli činnost.

B.

19. Pokud jde o otázku přiměřenosti rozhodnutí správních rozhodnutí, je nezbytné upozornit na to, že se jí správní orgány v odůvodněních svých rozhodnutí zabývaly dostatečně a správně. Při svých úvahách vyšly ze skutečností, které v průběhu správního řízení vyšly najevo. Vycházely zejména z faktu, že žalobkyně na území České republiky nemá žádné rodinné příslušníky, když dcera žalobkyně a její sourozenci nežijí na území České republiky, žalobkyně ukončila práci u společnosti RUMPOLD-P s.r.o. dne 7. 10. 2016, tudíž s územím České republiky ji nepojí ani žádné ekonomické vazby.
20. Dlužno doplnit, že byl-li žalobkyni přiznán pobytový status na základě výkonu práce pro společnost, pro kterou ve skutečnosti v rozporu se zaměstnaneckou kartou práci nevykonávala, a tento pobytový status byl proto odňat, je logické, že se žalobkyně vrátí zpět do své vlasti. Její situace se nijak neliší od obvyklé situace jiných cizinců, kteří na území pobývají za účelem výkonu práce, a výkon jejich práce je následně ukončen. Vytvoření „*dočasných vazeb*“ na území České republiky proto nemůže být samo o sobě důvodem pro to, aby pobytový status žalobkyně na území České republiky trval. Nelze v nich totiž spatřovat natolik mimořádnou okolnost, pro kterou by bylo nutné považovat správní rozhodnutí za nepřiměřené.

VI.

Rozhodnutí soudu

21. Soud neshledal žádný ze žalobkyní uvedených žalobních bodů důvodným, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl, neboť není důvodná.

VII.

Odůvodnění neprovedení důkazů

22. Soud neprovedl žádný z žalobkyní navržených důkazů, neboť jejich provedení nebylo nezbytné k posouzení důvodnosti či nedůvodnosti žaloby.

VIII.

Náklady řízení

23. Podle § 60 odst. 1 s.ř.s. by měla právo na náhradu nákladů řízení žalovaná, když měla ve věci plný úspěch. Jelikož žalované žádné důvodně vynaložené náklady nevznikly, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 10. prosince 2019

Mgr. Alexandr Krysl v.r.
předseda senátu