



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Aleše Roztočila a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Petry Weissové v právní věci žalobkyně: **R. T.**, zast. Mgr. et Mgr. Václavem Klepšem, advokátem, se sídlem Baranova 1026/33, Praha 3, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2, Praha 3, proti rozhodnutí žalované ze dne 27. 1. 2020, č. j. CPR-18175-2/ČJ-2019-930310-V234, v řízení o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 15. 4. 2020, č. j. 50 A 2/2020 - 62,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se z a m í t á .**
- II. Žalovaná **je p o v i n n a** zaplatit žalobkyni na nákladech řízení o kasační stížnosti 4.114 Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně Mgr. et Mgr. Václava Klepše, advokáta, se sídlem Baranova 1026/33, Praha 3.

O d ů v o d n ě n í :

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalovaná v záhlaví uvedeným rozhodnutím zamítla odvolání žalobkyně a potvrdila rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie hlavního města Prahy (dále též „správní orgán prvního stupně“), ze dne 23. 3. 2019, č. j. KRPA-346621-31/ČJ-2018-000022, kterým bylo žalobkyni podle § 119 odst. 1 písm. c) bodu 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále též „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění a stanovena doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, v délce jednoho roku. Počátek doby, po kterou nelze žalobkyni umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byl v souladu s § 118 odst. 1 zákona o pobytu cizinců stanoven od

okamžiku, kdy žalobkyně pozbude oprávnění k pobytu na území České republiky. Současně byla žalobkyni podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 30 dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.

[2] Žalovaná v odůvodnění svého rozhodnutí konstatovala, že žalobkyni zanikla platnost její zaměstnanecké karty dne 28. 5. 2018 a od 29. 5. 2018 až do 13. 9. 2018 pobývá v České republice neoprávněně bez platného pobytového oprávnění, čímž porušuje právní předpisy České republiky a zcela v souladu se zákonem jí bylo uloženo správní vyhoštění podle výše uvedeného ustanovení zákona o pobytu cizinců.

[3] Žalobkyně podala proti shora uvedenému rozhodnutí žalované žalobu, v níž namítala, že správní orgány vychází z mylného předpokladu, že zaměstnanecká karta žalobkyně zanikla dne 28. 5. 2018. V případě žalobkyně totiž nelze aplikovat § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, neboť poslední pracovněprávní vztah žalobkyně nelze považovat za skončený. Žalobkyni byl sice zaměstnavatelem zaslán dokument nazvaný „okamžité zrušení pracovního poměru“ ke dni 28. 3. 2018, žalobkyně nicméně ve lhůtě podle § 69 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, zaměstnavateli písemně oznámila, že trvá na pokračování zaměstnání, a následně podala žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Podle žalobkyně nadto postačuje, aby její pracovní poměr trval do 18. 8. 2018, a to s ohledem na skutečnost, že dne 17. 10. 2018 podala žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele. Žalovaná vůbec nereflektovala možnost zachování platnosti pobytu podáním této žádosti. S ohledem na § 69 odst. 1 zákoníku práce má žalobkyně za to, že její pracovněprávní vztah stále neskončil. Žalobkyně dále argumentovala tím, že zánik platnosti zaměstnanecké karty bez ohledu na trvání pracovního poměru podle § 69 odst. 1 zákoníku práce by byl jednak v přímém rozporu s § 63 zákona o pobytu cizinců a nadto by zahraničním pracovníkům – držitelům zaměstnanecké karty prakticky znemožňoval domáhat se svých práv soudní cestou. *De facto* by totiž nebylo možné domáhat se určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru (resp. pouze za cenu ztráty pobytového oprávnění), bez ohledu na např. eventuální zjevnou protiprávnost skončení pracovního poměru.

[4] Konstatovat zánik platnosti zaměstnanecké karty by v posuzované věci znamenalo opírat se výhradně o tvrzení zaměstnavatele žalobkyně, který se dopustil zásadních porušení svých povinností. Přístup správních orgánů k výkladu předmětných ustanovení považuje žalobkyně za zcela nesprávný. Ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců podle žalobkyně odkazuje na zákoník práce, podle kterého zaměstnání žalobkyně trvá, či přinejmenším trvalo v době, kdy podala žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele. Žalovaná ignoruje, že zákoník práce předpokládá pokračování pracovního poměru až do rozhodnutí soudu. Legalita pobytu žalobkyně tedy nemusí být podložena rozsudkem soudu a postačuje trvání řízení o návrhu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Druhou chybou pak je předpoklad, že zaměstnavatel jednostranně určuje, kdy existuje pracovní poměr, zatímco zaměstnanec tuto možnost nemá. Pokud tedy žalovaná uvádí, že „*tvrzení o legálnosti pobytu je předčasné*“, hrubě se mýlí, podle zákona je totiž předčasné tvrzení o jeho nelegálnosti. V této souvislosti žalobkyně připomenula zásadu *in dubio pro libertate*.

pokračování

[5] Žalobkyně dále namítala nepřezkoumatelnost rozhodnutí žalované spočívající v tom, že její námitka založená na znění § 69 zákoníku práce ve spojení s § 63 zákona o pobytu cizinců nebyla vypořádána. Žalovaná nereagovala ani na související argument, že její postup jednostranně a nekriticky vychází z tvrzení zaměstnavatele. Rozhodnutí žalované postrádá individualizaci. Správní orgány musí zjišťovat skutečný stav, o kterém nejsou pochyby, a podkladem pro rozhodování není pouze informační systém Ministerstva vnitra, ale mnohé další podklady podle § 50 odst. 1 správního řádu. Závěrem žalobkyně namítla, že v řízení nebyla dostatečně posouzena přiměřenost, zejména mělo být přihlédnuto k „*neúmyslnosti nelegálního pobytu*“ žalobkyně.

[6] Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích nadepsaným rozsudkem rozhodnutí žalované zrušil a věc jí vrátil k dalšímu řízení. Konstatoval, že mezi účastníky řízení nebylo sporné, že žalobkyni byla vydána zaměstnanecká karta s platností do 5. 3. 2019 a že byla zaměstnána u CLINEA, s. r. o., jako hospodyně v domácnosti. Sporné není ani to, že dne 28. 3. 2018 žalobkyně od zaměstnavatele převzala okamžité zrušení pracovního poměru a následně v souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce oznámila zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ji dále zaměstnával, a v souladu s § 72 zákoníku práce podala u věcně a místně příslušného soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (o níž v době rozhodování správního orgánu ani ke dni vyhlášení rozsudku krajského soudu nebylo pravomocně rozhodnuto). Za těchto okolností nemůže obstát závěr správních orgánů, že poslední pracovněprávní vztah žalobkyně skončil dne 28. 3. 2018, a platnost její zaměstnanecké karty tak v souladu s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců zanikla dne 28. 5. 2018 s ohledem na § 69 odst. 1 zákoníku práce. Proto v období, jež začíná dnem následujícím po dni, jehož uplynutím měl pracovní poměr skončit na základě pracovněprávního jednání se spornou platností [rozvázání pracovního poměru je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (srov. například rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96)], a jež končí dnem, v němž soud pravomocně rozhodne o platnosti sporného pracovněprávního jednání (nebo v němž dojde k platnému skončení pracovního poměru jinak), je třeba na tento pracovní poměr i v řízení o správním vyhoštění nahlížet jako na existující, byť v modifikované podobě. Uplatní se proto právní úprava obsažená v § 69-72 zákoníku práce. Krajský soud dále v této souvislosti poukázal na závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobkyně

[7] Proti tomuto rozsudku krajského soudu podala žalovaná (dále též „stěžovatelka“) kasační stížnost. Zároveň požádala o přiznání odkladného účinku kasační stížnosti. Tento návrh Nejvyšší správní soud zamítl usnesením ze dne 16. 6. 2020, č. j. 4 Azs 164/2020 – 25.

[8] Stěžovatelka upozornila, že správní orgán prvního stupně v rámci správního řízení vycházel ze závěrů odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra (dále též „OAMP“), který uvedl, že žalobkyni pravomocně zaniklo povolení k dlouhodobému pobytu formou zaměstnanecké karty ke dni 28. 05. 2018. Pracovně právní vztah žalobkyně skončil dne 28. 03. 2018. Svůj právní názor stěžovatelka opírá o soudní judikaturu, dle které rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím (viz rozsudky Nejvyššího soudu ze dne 19. 3.

1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, ze dne 30. 3. 2004, sp. zn. 21 Cdo 2343/2003, a ze dne 24. 6. 2003, sp. zn. 21 Cdo 387/2003). Bez pravomocného rozhodnutí nelze hovořit o tom, že by došlo k neplatnému rozvázání pracovního poměru (srov. Bělina, M., Drápal, L. a kol.: Zákoník práce. Komentář. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012, s. 436).

[9] Vzhledem k uvedenému platnost zaměstnanecké karty dne 28. 05. 2018 zanikla, a proto pobyt žalobkyně v České republice od 29. 05. 2018 do 13. 09. 2018 byl pobyt�m neoprávněným. Žalobkyně ve lhůtě stanovené zákonem po ukončení pracovně právního vztahu s jejím zaměstnavatelem nepodala žádost o změnu zaměstnavatele, čímž by předešla tomu, že od 29. 05. 2018 do 13. 09. 2018 pobývala v České republice neoprávněně. Žalobkyně sice tuto žádost podala dne 17. 10. 2018, ale až v rámci zahájeného správního řízení a po marném uplynutí 60 denní lhůty, která započala běžet 29. 03. 2018.

[10] Stěžovatelka dále namítla nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku, neboť způsob a rozsah důvodů pro zrušení rozhodnutí stěžovatelky je ve vztahu k pojetí zákona o pobytu cizinců nesrozumitelný. Správní soud se ve svých závěrech odchyluje i od konstantního způsobu posuzování obdobných případů Nejvyšším správním soudem a přihlédl pouze k těm judikátům, které jsou ve prospěch názoru žalobkyně o pokračování pracovního poměru do doby určení jeho neplatnosti rozhodnutím soudu.

[11] V případě zániku platnosti zaměstnanecké karty nelze vyčkávat na případné rozhodnutí soudu o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru a s tím spojené náhradě mzdy. Vzhledem ke značnému počtu vydaných zaměstnaneckých karet a dlouhé době soudních řízení by mohlo tímto způsobem docházet ke zneužívání práva a napadání platnosti rozvázání pracovního poměru, což by cizincům po celou dobu odvolacího a soudního řízení umožňovalo legální pobyt na našem území i přesto, že ukončení jejich pracovního poměru bude platné.

[12] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že z argumentace stěžovatelky nesprávné posouzení věci krajským soudem ani nesrozumitelnost kasační stížností napadeného rozsudku nevyplývá. Judikatura, na kterou stěžovatelka odkazuje, ve skutečnosti vůbec nepodporuje její závěry a pro posuzovanou právní otázku je nepřipadná. Nadto vztah zaměstnance a zaměstnavatele po oznámení podle § 69 zákoníku práce nazývá výslovně vztahem pracovněprávním, podporuje tedy naopak závěry, k nimž dospěl krajský soud. Jakkoli může být úprava zákoníku práce po provedení pokusu o jednostranné skončení pracovněprávního vztahu specifická, v zákoně, odborné literatuře ani judikatuře není zpochybňováno, že jde nadále o pracovněprávní vztah. Žalovaná neobjasnila, jakým způsobem je kasační stížností napadený rozsudek nesrozumitelný ve vztahu k pojetí zákona o pobytu cizinců ani neoznačuje žádné rozhodnutí NSS, s nímž by měly být závěry krajského soudu v rozporu.

[13] Skutečnou podstatou podání kasační stížnosti se žalobkyni zdá být obava stěžovatelky ze zneužití práva skrze účelové napadání skončení pracovněprávního vztahu. Tím ovšem stěžovatelka směřuje již přímo proti znění zákona. Pouze správním orgánem dovozovaný účel právní normy nemůže ospravedlnit výklad směřující přímo proti znění zákona. Rovněž tak nemůže být na újmu cizinců délka řízení u pracovněprávních soudů. Podle žalobkyně je neakceptovatelné, aby držitel zaměstnanecké karty byl omezen v

pokračování

možnosti domáhat se pokračování pracovněprávního vztahu, resp. bránit se proti nezákonnému skončení pracovního poměru. Pokud by docházelo k zániku zaměstnanecké karty bez ohledu na možnou (či dokonce zcela zjevnou) protiprávnost skončení pracovního poměru, mohlo by naopak tímto způsobem docházet ke zneužívání práva ze strany zaměstnavatelů.

[14] Rovněž názor, že správní orgány postupovaly v souladu se zákonem, když vycházely pouze z evidence OAMP a odmítaly se samostatně věnovat otázce oprávněnosti pobytu, je podle žalobkyně zcela nesprávný, a to tím spíše, že zákonnost těchto údajů byla zpochybněna Komisí pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, která rozhodnutí OAMP opakovaně vrátila k dalšímu řízení, právě s ohledem na spojení § 63 zákona o pobytu cizinců a § 69 zákoníku práce (v jednom případě pro absenci vypořádání námitky, ve druhém i s vyjádřením k meritu věci), což bylo stěžovatelce známo.

III. Posouzení kasační stížnosti

[15] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a za stěžovatelku v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. jedná zaměstnankyně s vysokoškolským právnickým vzděláním. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti.

[16] Kasační stížnost není důvodná.

[17] Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti rozsudku krajského soudu, kterou stěžovatelka spatřovala v nesrozumitelném odůvodnění kasační stížností napadeného rozsudku ve vztahu k pojetí zákona o pobytu cizinců. Pokud by totiž byla námitka nepřezkoumatelnosti důvodná, již tato okolnost samotná by musela vést ke zrušení kasační stížností napadeného rozsudku.

[18] Za nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost se obecně považuje takové rozhodnutí, z něhož není zřejmé, jak o věci soud vlastně rozhodl, nebo je-li zásadní rozpor mezi výrokem a jeho odůvodněním, případně též tehdy, pokud vůbec není zřejmé, co je ještě výrok a co už odůvodnění rozhodnutí. Vadou nepřezkoumatelnosti je stížen i zrušující rozsudek krajského soudu, v němž není řádně formulován právní názor, jímž by měl být správní orgán vázán v dalším průběhu řízení (viz rozsudek NSS ze dne 29. 6. 2018, č.j. 3 As 109/2017 – 64).

[19] Nejvyšší správní soud konstatuje, že v tomto ohledu nelze považovat napadený rozsudek krajského soudu za nesrozumitelný. Z odůvodnění rozsudku je zřejmé, že krajský soud vystihl podstatu věci a při posouzení věci vycházel z relevantních skutečností a judikatury. Krajský soud se vypořádal se všemi žalobními námitkami, jednotlivě je posoudil a přehledně, logicky a srozumitelně zdůvodnil své závěry.

[20] Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném ke dni rozhodnutí žalované, *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 ke které byl udělen souhlas ministerstva podle § 42g odst. 7 nebo 8; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.* "

[21] Podle § 69 odst. 1 věty první zákoníku práce, *dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu.*

[22] Podle § 72 téhož zákona, *neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*

[23] Mezi účastníky je nesporné, že žalobkyni byla vydána zaměstnanecká karta s platností do 5. 3. 2019 a byla zaměstnána u CLINEA, s. r. o., jako hospodyně v domácnosti. Dne 28. 3. 2018 žalobkyně od tohoto zaměstnavatele převzala okamžité zrušení pracovního poměru a následně dne 3. 4. 2018 zaslala výše uvedenému zaměstnavateli oznámení, že trvá na pokračování zaměstnání podle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Dále v souladu s § 72 zákoníku práce žalobkyně podala u příslušného soudu žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením (o níž v době rozhodování správních orgánů ani ke dni vyhlášení kasační stížností napadeného rozsudku krajského soudu nebylo pravomocně rozhodnuto). Dne 13. 9. 2018 byla žalobkyně kontrolována hlídkou policie a byla zajištěna, neboť hlídka v místě kontroly pojala podezření, že se může na území ČR nacházet neoprávněně.

[24] Správní orgány na základě výše uvedeného dospěly k závěru, že žalobkyně na území České republiky pobývala bez platného oprávnění k pobytu, a to nejméně od 29. 5. 2018 do 13. 9. 2018.

[25] Nejvyšší správní soud však má za to, že správní orgány zcela opomněly výše uvedená ustanovení zákoníku práce, podle nichž oznámení žalobkyně vůči zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, a podání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru žalobkyní mělo za následek, že pracovní poměr žalobkyně z hlediska zákoníku práce i nadále trval, a to až do vyjasnění otázky platnosti rozvázání pracovního poměru soudem.

[26] Uvedený závěr vyplývá také z judikatury Nejvyššího soudu, na kterou krajský soud přílehlavě poukázal, kdy v rozsudku ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, Nejvyšší soud judikoval, že *chce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců (§ 64 zák. práce) podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního*

pokračování

úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá. Tento rozsudek se sice týkal dřívějšího zákoníku práce (zákona č. 65/1965 Sb.), s ohledem na obdobnost právní úpravy jsou však jeho závěry aplikovatelné také na nyní platný a účinný zákoník práce.

[27] V rozsudku ze dne 20. 12. 2012, sp. zn. 21 Cdo 3693/2011, pak Nejvyšší soud vyslovil, že *rozvázal-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel pracovní poměr výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době, jejichž platnost druhá ze stran pracovního poměru neuznává, nebo byla-li uzavřena dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou některá ze stran pokládá za neplatný pracovněprávní úkon, vznikl mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem spor o to, zda jejich pracovní poměr na základě učiněného pracovněprávního úkonu skutečně skončil nebo zda jejich pracovní poměr bude (může) nadále pokračovat. Dokud nedojde k vyřešení tohoto sporu, panuje mezi stranami pracovního poměru nejistota o tom, jaké budou jejich (další) pracovněprávní vztahy a jaké jim (případně) vzniknou závazky. V období ode dne následujícího po dni, v němž pracovní poměr měl podle rozvazovacího úkonu skončit, do dne, kdy bude pravomocně rozhodnuto o platnosti či neplatnosti rozvázání pracovního poměru nebo do dne, kdy dojde jinak k platnému skončení pracovního poměru, se právní vztahy mezi stranami pracovního poměru nemohou, s ohledem na nejistotu v jejich právním postavení, řídit pracovní smlouvou, kolektivní smlouvou, vnitřním předpisem a příslušnými pracovněprávními předpisy ve stejné podobě, jako kdyby pracovní poměr nepochybně trval; uplatní se proto právní úprava obsažená v § 69 až 72 zák. práce. Bude-li rozvázání pracovního poměru posouzeno nakonec jako platné, skončil pracovní poměr dnem, kterým měl podle rozvazovacího úkonu zaniknout. Byla-li určena neplatnost rozvázání pracovního poměru, trvá (a trval) pracovní poměr stran i nadále. Tím byl přechodný stav nejistoty ve vztazích mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem odstraněn a jejich vztahy se nadále řídí stejnými smlouvami a předpisy, jako kdyby k rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo.*

[28] V návaznosti na výše uvedené Nejvyšší správní soud konstatuje, že za dané situace otázka trvání pracovního poměru žalobkyně byla otázkou předběžnou, o níž správním orgánům činným ve věci nepříslušelo rozhodnout, avšak na jejímž posouzení záviselo rozhodnutí v posuzované věci. Platnost okamžitého zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele byla žalobkyní v souladu se zákonem účinně zpochybněna včasným podáním určovací žaloby dle § 72 zákoníku práce, přičemž žalobkyně zároveň oznámila zaměstnavateli dle § 69 odst. 1 zákoníku práce, že trvá na pokračování pracovního poměru. Je tedy zřejmé, že bylo u příslušného orgánu (soudu v občanském soudním řízení) zahájeno řízení o této předběžné otázce. Byla tedy naplněna hypotéza normy obsažené v § 57 odst. 2 správního řádu, podle nějž *[p]robíhá-li před příslušným správním orgánem nebo před jiným příslušným orgánem veřejné moci řízení o předběžné otázce (...) postupuje správní orgán podle § 64.* Za dané situace bylo tedy namísto přerušit řízení a vyčkat na rozhodnutí soudu o otázce platnosti okamžitého skončení pracovního poměru žalobkyně. Stěžovatelka tudíž ke dni vydání svého rozhodnutí nemohla jednoduše vycházet ze závěru, že pracovněprávní vztah žalobkyně skončil dne 28. 3. 2018 (převzetím okamžitého zrušení pracovního poměru) a že platnost její zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců zanikla dne 28. 5. 2018, resp. že tak žalobkyně od 29. 5. 2018 pobývala na území České republiky bez platného oprávnění k pobytu. Alternativně, pokud by stěžovatelka ze závažných

důvodů nemohla vyčkat na rozhodnutí civilního soudu o podané určovací žalobě, musela by si dle § 57 odst. 1 písm. c) správního řádu o předběžné otázce učinit úsudek. To by však vyžadovalo dostatečné odůvodnění úvahy správního orgánu, které by se muselo kvalifikovaně vypořádat po stránce skutkové i právní se spornou otázkou platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem žalobkyně. Takovéto úvahy v odůvodnění rozhodnutí stěžovatelky ovšem zcela absentují. Stěžovatelka pouze setrvala na názoru, že zaměstnavatelem oznámené okamžité zrušení pracovního poměru má za následek automaticky zánik pracovního poměru, a tím i pobytového oprávnění žalobkyně. Rozhodnutí stěžovatelky proto nemůže obstát.

[29] Námitka stěžovatelky, v níž poukazuje na judikaturu a komentářovou literaturu, dle které rozvázání pracovního poměru výpovědí je neplatné, jen jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím, se týká posouzení platnosti rozvázání pracovního poměru. Nevyvrací však závěr, že do doby než je o neplatnosti rozvázání pracovního poměru rozhodnuto civilním soudem, není možno při splnění podmínek § 69 odst. 1 a § 72 zákoníku práce vycházet bez dalšího z toho, že pracovní poměr skončil. Stejně tomu je v případě poukazu stěžovatelky na skutečnost, že žalobkyně nevyužila 60 denní lhůty pro podání žádosti o změnu zaměstnavatele.

[30] Rovněž argumentace stěžovatelky, v níž poukazuje na délku soudních řízení o žalobách na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a s tím související možnost zneužívání práva ze strany cizinců, kteří by po celou dobu soudního řízení byli oprávněni na území České republiky pobývat, přestože jejich pracovní poměr byl platně ukončen, nevyvrací výše uvedené závěry. Naopak správná je poznámka žalobkyně, že v případě akceptování názoru stěžovatelky by cizinci byli zbaveni efektivní ochrany svých práv vyplývajících ze zákoníku práce a byli by zcela vydáni na milost svým zaměstnavatelům. V takovém případě by stěží bylo možno ještě hovořit o plnoprávných zaměstnancích a postavení zaměstnanců – cizinců se zaměstnaneckou kartou by se stalo zcela překérním. Naopak je nutno trvat na tom, aby pracovní právní postavení cizinců, kteří jsou legálně v České republice zaměstnáni, nebylo nevýhodnější, než u ostatních zaměstnanců.

[31] Námitku stěžovatelky, v níž tvrdí, že se krajský soud odchyluje od konstantního způsobu posuzování obdobných případů Nejvyšším správním soudem a přihlédl pouze k těm judikátům, které jsou ve prospěch názoru žalobkyně o pokračování pracovního poměru, Nejvyšší správní soud neshledal opodstatněnou, neboť stěžovatelka konkrétně nezmiňuje žádné rozhodnutí Nejvyššího správního soudu v obdobné věci, s nímž by byl kasační stížností napadený rozsudek v rozporu, ani neuvádí judikaturu, z níž by vyplývaly opačné závěry, než z judikatury aplikované krajským soudem.

IV. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[32] Nejvyšší správní soud shledal nedůvodnými všechny stěžovatelkou uplatněné námitky, kasační stížnost je proto nedůvodná. Nejvyšší správní soud pouze zčásti korigoval důvody zrušujícího rozsudku krajského soudu, které však v podstatné míře obstály (srov. usnesení rozšířeného senátu ze dne 14. 4. 2009, čj. 8 Afs 15/2007-75, č. 1865/2009 Sb. NSS). Z tohoto důvodu Nejvyšší správní soud dle § 110 odst. 1 věty druhé s. ř. s. kasační stížnost zamítl.

pokračování

[33] O nákladech řízení o kasační stížnosti pak Nejvyšší správní soud rozhodl v souladu s § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Procesně úspěšná žalobkyně má právo na náhradu odměny právního zástupce za jeden úkon právní služby (vyjádření ke kasační stížnosti ze dne 2. 7. 2020), podle § 11 odst. 1 písm. d) a § 9 odst. 4 písm. d) ve spojení s § 7 vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve výši 3.100 Kč a náhradu hotových výdajů ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 vyhlášky č. 177/1996 Sb.). Z veřejně přístupné databáze Finanční správy České republiky Nejvyšší správní soud ověřil, že zástupce žalobkyně je plátcem DPH, proto se odměna a náhrada hotových výdajů zvyšují o částku odpovídající této dani, tj. o 21 %. Celkově tedy je žalovaný povinen zaplatit žalobkyni na nákladech řízení o kasační stížnosti 4.114 Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku, k rukám zástupce žalobkyně.

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

V Brně dne 30. října 2020

Mgr. Aleš Roztočil
předseda senátu