



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Jaroslava Škopka a soudců JUDr. Ondřeje Szalonnáse a JUDr. Petra Kuchynky ve věci

žalobkyně: **M. M.**, nar. xx. x. xxxx, státní příslušnost Ukrajina, bytem v ČR
S.,
*zastoupena JUDr. Jiřím Kacafírkem, advokátem,
se sídlem Pražská 84/15, Plzeň,*

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců,**
se sídlem nám. Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4,

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 25. 8. 2020, č. j. MV-106014-4/SO-2020,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

Předmět řízení

1. Žalobkyně se žalobou domáhala zrušení rozhodnutí žalované ze dne 25. 8. 2020, č. j. MV-106014-4/SO-2020 (dále též „napadené rozhodnutí“), kterým žalovaná zamítla její odvolání a potvrdila rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále též

Shodu s prvopisem potvrzuje L. C.

„správní orgán I. stupně“) ze dne 27. 5. 2020, č. j. OAM-13708-23/ZM-2020 (dále též „rozhodnutí správního orgánu I. stupně“), jímž bylo podle § 63 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále též „zákon o pobytu cizinců“), zastaveno řízení ve věci žádosti žalobkyně o prodloužení zaměstnanecké karty, jelikož žalobkyni zanikla zaměstnanecká karta uplynutím 60 dnů ode dne skončení pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele PROFI INDUSTRY s.r.o. (tj. od 4. 7. 2019).

Žalobní body

2. Žalobkyně v žalobě nejprve shrnula dosavadní průběh řízení a skutková zjištění, ze kterých správní orgány při rozhodování vycházely. Namítala přitom, že správní orgány svá skutková zjištění nesprávně právně posoudily. Správní orgán I. stupně nesprávně interpretoval § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, jehož text hovoří o zániku zaměstnanecké karty ve lhůtě 60 dnů ode dne „*kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah*“. Tuto pasáž citované normy dle žalobkyně správní orgány nepřipustně nahradily textem „*kdy cizinci skončil první pracovněprávní vztah*“. Žalobkyně má za to, že do dne vydání rozhodnutí správního orgánu I. stupně neuplynula lhůta 60 dnů ode dne, kdy jí skončil poslední pracovně právní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Žalobkyni totiž byla udělena zaměstnanecká karta s dobou platnosti od 16. 5. 2018 do 15. 5. 2020, a poté, co správní orgán vyslovil souhlas se změnou zaměstnavatele, byla žalobkyně zaměstnána u společnosti PROFI INDUSTRY s.r.o. na pracovní pozici montážní dělník od 8. 2. 2019 do 4. 7. 2019, od 16. 7. 2019 do 6. 8. 2019 a od 18. 9. 2019 do vydání rozhodnutí správního orgánu I. stupně. Dle žalobkyně nebyl naplněn důvod pro zastavení řízení uvedený v § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, a závěr správních orgánů o tom, že došlo k zániku zaměstnanecké karty ke dni 4. 9. 2019, nemá oporu v zákoně.
3. V další části žaloby žalobkyně citovala pasáž ze žalobou napadeného rozhodnutí týkající se souhlasu se změnou zaměstnavatele, změny pracovní pozice a ochrany českého trhu práce spočívající ve stanovení podmínek pro obsazení pracovního místa občanem jiného státu než je občan České republiky či Evropské unie. K uvedenému následně žalobkyně uvedla, že tato argumentace nevyvrací její tvrzení, že k zániku platnosti zaměstnanecké karty dne 4. 9. 2019 nedošlo, když se zaměstnavatel PROFI INDUSTRY s.r.o. za platnosti zaměstnanecké karty uzavřela další pracovní poměry. Argumentace žalované ohledně podmíněnosti vydání zaměstnanecké karty situací na trhu práce zjevně dle žalobkyně vybočuje z rámce předběžné otázky v dané věci, jíž je existence právní skutečnosti, která by zakládala zánik platnosti zaměstnanecké karty vydané žalobkyni s platností od 16. 5. 2018 do 15. 5. 2020.

Vyjádření žalované a replika žalobkyně

4. Žalovaná ve svém vyjádření nejprve stručně shrnula skutková ujištění, ze kterých správní orgány vycházely, a uvedla, že se plně ztotožňuje s právním názorem správního orgánu I. stupně, který rozhodl o zastavení řízení o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, a navrhla, aby soud žalobu zamítl.
5. V replice žalobkyně uvedla, že nesouhlasí se závěry správních orgánů, že jí ke dni 3. 9. 2019 zanikla platnost zaměstnanecké karty, neboť ke dni 4. 7. 2019 skončil její poslední

pracovněprávní vztah splňující podmínky dle § 42 odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Právní otázku doby platnosti zaměstnanecké karty řeší § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců tak, že platnost zaměstnanecké karty zaniká uplynutím nejpozději 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovně právní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti. Z uvedeného ustanovení vyplývá, že za platnosti zaměstnanecké karty může uzavřít cizinec více pracovních poměrů, přičemž pro zánik platnosti zaměstnanecké karty je právně relevantní skončení posledního z pracovních poměrů splňujících podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Žalobkyně uzavřela za platnosti zaměstnanecké karty vystavené na dobu od 16. 2. 2018 do 15. 5. 2020 po skončení pracovního poměru dne 4. 7. 2019 další pracovní poměry ve smyslu § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, přičemž všechny byly uzavřeny na pracovní pozici „montážní dělník“, kterou správní orgán odsouhlasil dne 24. 1. 2019 podle § 42g odst. 7 citovaného zákona. U žalobkyně tedy nenastala do 27. 5. 2020 právní skutečnost, která by zakládala zánik její zaměstnanecké karty, ani vznik její oznamovací povinnosti podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců po skončení pracovního poměru ke dni 4. 7. 2019. Žalobkyně v rámci výkonu pracovní činnosti nikdy nezměnila pracovní pozici, na kterou obdržela pracovní povolení. Právní argumentace žalované, která vychází z údajné změny pracovní pozice (rozdílná doba zaměstnávání) tak vůbec neodpovídá zákonné úpravě, o kterou v daném případě opírá svoji argumentaci.

Jednání před soudem

6. Při ústním jednání setrval zástupce žalobkyně na podané žalobě, shrnul právní argumentaci správních orgánů s tím, že s ní nesouhlasí, a shodně jako v žalobě navrhl, aby soud provedl výslech zaměstnankyně zaměstnavatele žalobce paní D. K., se kterou žalobkyně podepisovala u svého zaměstnavatele pracovní smlouvy; jejím výslechem by mělo dle zástupce žalobkyně být prokázáno, že žalobkyně byla zaměstnána na stejné pracovní pozici. Dále zástupce žalobkyně navrhl, aby soud k důkazu provedl předložené pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a spol. PROFI INDUSTRY s.r.o. ze dne 6. 2. 2019, 16. 7. 2019, 17. 9. 2019 a 31. 12. 2019, rozhodnutí správního orgánu I. stupně a žalobou napadené rozhodnutí. Závěrem zástupce žalobkyně navrhl, aby soud zrušil napadené rozhodnutí a věc vrátil žalované k dalšímu řízení.
7. Pověřená zaměstnankyně žalované setrvala na argumentaci uvedené v napadených rozhodnutích a ve vyjádření k žalobě a navrhla, aby soud žalobu zamítl.

Posouzení věci krajským soudem

8. V souladu s § 75 odst. 1, 2 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.
9. Žaloba není důvodná.
10. Ze správního spisu vyplývají následující pro posouzení věci rozhodné skutečnosti. Žalobkyně pobývala v České republice na základě zaměstnanecké karty vydané na období

od 16. 5. 2018 do 15. 5. 2020, která byla vydána k zaměstnavateli AA Investment Group s.r.o. Dle žádosti žalobkyně jí byl dne 24. 1. 2019 udělen souhlas se změnou zaměstnavatele, a to k zaměstnavateli PROFI INDUSTRY s.r.o. na pracovní pozici montážní dělníci ostatních výrobků. Dne 26. 2. 2020 podala žalobkyně žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty dle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Ve správním spisu je založeno sdělení zaměstnavatele PROFI INDUSTRY s.r.o., ve kterém je uvedeno, že pracovní poměr byl se žalobkyní uzavřen od 8. 2. 2019 do 4. 7. 2019, dále od 16. 7. 2019 do 6. 8. 2019 a od 18. 9. 2019, který v době podání sdělení trval. Uvedené informace jsou rovněž uvedeny i ve sdělení Okresní správy sociálního zabezpečení, ze kterého vyplývají shodné údaje o době trvání zaměstnání. Součástí správního spisu jsou také pracovní smlouvy žalobkyně a dohody o rozvázání pracovního poměru. Konkrétně se jedná o pracovní smlouvu ze dne 6. 2. 2019 (s nástupem do práce dne 8. 2. 2019), dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 4. 7. 2019 (k témuž dni byl skončen pracovní poměr), pracovní smlouvu ze dne 16. 7. 2019 (toto datum bylo též sjednáno jako den nástupu do práce), dohodu o rozvázání pracovního poměru, dle které byl ukončen pracovní poměr ke dni 6. 8. 2019, pracovní smlouvu ze dne 17. 9. 2019 (s nástupem do zaměstnání dne 18. 9. 2019), pracovní smlouvu ze dne 31. 12. 2019 (s nástupem do zaměstnání dne 1. 1. 2020), a pracovní smlouvu ze dne 4. 5. 2020 (na dobu určitou od 16. 5. 2020 do 30. 4. 2022).

11. Na základě uvedených podkladů vydal správní orgán I. stupně dne 27. 5. 2020 pod č. j. OAM-106014-4/SO-2020 rozhodnutí, kterým řízení o žádosti žalobkyně o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty dle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců zastavil. Dle správního orgánu I. stupně je z podkladů jednoznačně patrné, že pracovněprávní vztah žalobkyně u zaměstnavatele PROFI INDUSTRY s.r.o. byl uzavírán opětovně. Správní orgán tak pojal podezření, zda nedošlo k zániku zaměstnanecké karty, přičemž dospěl k závěru, že žalobkyni byla vydána zaměstnanecká karta s platností od 16. 5. 2018 do 15. 5. 2020 nejprve k zaměstnavateli AA Investment Group s.r.o., a posléze k zaměstnavateli spol. PROFI INDUSTRY s.r.o., kde jí pracovní poměr skončil dne 4. 7. 2019. V období od 4. 7. 2019 nebylo se žalobkyní zahájeno (vyjma právě projednávané žádosti) žádné jiné řízení. Žalobkyně tak v době 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru (tj. do 4. 9. 2019) nestihla podat souhlas se změnou zaměstnavatele resp. oznámit změnu zaměstnavatele (v důsledku novely zákona o pobytu cizinců účinné od 31. 7. 2019) dle § 42g odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců, a proto bylo řízení o žádosti dle § 63 odst. 2 citovaného zákona zastaveno.
12. Proti rozhodnutí podala žalobkyně odvolání, které žalovaná žalobou napadeným rozhodnutím zamítla a rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdila. Ve svém odůvodnění se žalovaná shodla s argumentací správního orgánu I. stupně a dále uvedla, že zaměstnanecká karta a udělený souhlas se změnou zaměstnavatele jsou v případě žalobkyně spjatý s určitou pracovní pozicí evidovanou v Evidenci volných pracovních míst a podmínkou pobytu, resp. dokladem o účelu pobytu, je pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí, která je ve shodě s touto pracovní pozicí uzavřena. Vydání zaměstnanecké karty podle § 42g zákona o pobytu cizinců je však podmíněno situací na trhu práce. Přitom je zjevné, že takovou situaci lze hodnotit pouze ve vztahu k určitému místu a k určité pracovní pozici. Pokud zaměstnavatel žalobkyně po skončení pracovního poměru dne 4. 7. 2019 nově vytvořil pracovní místo, byl povinen postupovat v souladu se zákonem o pobytu cizinců a zákonem č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále též „zákon o zaměstnanosti“), zadat pracovní pozici do Evidence

volných pracovních míst a podrobit vytvořenou pracovní pozici testem trhu práce, což však neučinil a žalobkyni opět zaměstnal na pracovní pozici lišící se rozdílnou pracovní dobou. Žalovaná dále v rozhodnutí uvedla, že smyslem testu pracovních pozic je zjistit, zda dané místo může být obsazeno občanem České republiky nebo Evropské unie, čímž je zajišťována ochrana českého trhu práce, a pokud je zjištěno, že toto místo nelze takovouto osobou obsadit, přichází teprve poté možnost obsadit toto místo občanem třetí země.

13. Soud vycházel při posouzení věci z následujících zákonných ustanovení.
14. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců: *„Platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovníprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.“*
15. Podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců: *„Za podmínek stanovených v odstavci 1 zaniká i oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4, pokud toto oprávnění vzniklo podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ministerstvo v takovém případě zastaví.“*
16. Podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců: *„Žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovníprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.“*
17. Mezi stranami je v daném případě sporné, zda skončením pracovního poměru žalobkyně dne 4. 7. 2019 došlo k počátku běhu 60 denní lhůty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, či zda uzavření dalšího pracovního poměru u téhož zaměstnavatele na stejný druh práce smlouvou ze dne 16. 7. 2019 resp. ze dne 31. 12. 2012 či 4. 5. 2020 zabránilo počátku běhu shora uvedené lhůty, na základě jejíhož marného uplynutí dochází k zániku zaměstnanecké karty. Krajský soud souhlasí s názorem správních orgánů obou stupňů, které vycházejí ze skutečnosti, že v okamžiku zániku pracovního poměru ke dni 4. 7. 2019, došlo k zániku pracovní pozice (pracovního místa), na kterou byla pracovní smlouva, k níž byla vydána zaměstnanecká karta, uzavřena, přičemž tímto dnem počala běžet shora uvedená 60 denní lhůta, v rámci které měla žalobkyně, pokud chtěla předejít důsledkům uplynutí lhůty spočívajícím v zániku zaměstnanecké karty, učinit správnímu orgánu oznámení o změně na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele tak, jak předpokládá § 42g odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců.
18. Na podkladě mezi stranami nesporných skutkových okolností případu lze sice přitakat argumentaci žalobkyně, že po skončení prvního pracovního poměru dne 4. 7. 2019 uzavírala u stejného zaměstnavatele další pracovní poměry na stejný druh vykonávané práce (tj. montážní dělník). Je však nutno konstatovat, že uzavřením těchto dalších pracovních poměrů docházelo k vytváření a obsazení nových pracovních pozic, a to aniž by tyto pracovní pozice prošly testem trhu práce dle zákona o zaměstnanosti, přestože se na tato pracovní místa zákon o zaměstnanosti vztahuje a zaměstnavatel na ně měl v úmyslu zaměstnat žalobkyni jakožto cizinku. Právní úprava zákona o pobytu cizinců je v tomto

směru komplementární s úpravou zákona o zaměstnanosti, a příslušná zákonná ustanovení je proto třeba vykládat v jejich vzájemné souvislosti. To platí i pro posouzení zániku a vzniku nové pracovní pozice resp. pracovního místa dle zákona o zaměstnanosti.

19. Podle § 86 zákona o zaměstnanosti platí, že: „*Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je povinen oznámit takovéto volné pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37).*“ Podle § 35 odst. 1 platí: „*Zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.*“ Podle § 37 téhož zákona platí: „*Krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.*“
20. Z výše citovaných ustanovení se podává, že rozvázání jednoho pracovního poměru a následné uzavření druhého pracovního poměru, byť je nově uzavřená smlouva obsahově prakticky totožná a týká se stejného druhu vykonávané práce, dá vzniknout novému pracovnímu místu (pozici) ve smyslu zákona o zaměstnanosti, u kterého je ještě před obsazením občanem třetí země nutno ověřit, zda toto místo nelze obsadit občanem ČR či jiným občanem Evropské unie. Zcela lapidárně řečeno: rozvázáním pracovního poměru vztahujícího se k určitému pracovnímu místu (tím spíše, dojde-li k němu dohodou), dává zaměstnavatel najevo, že potřeba obsazení tohoto místa již není z jeho pohledu aktuální. Pokud po uplynutí určité doby pak tato potřeba znovu vyvstane, zaměstnavatel fakticky znovu toto dříve zaniklé pracovní místo vytvoří. V takovém případě ovšem vznikne zaměstnavateli povinnost (ještě před uzavřením nového pracovního poměru se zaměstnancem-cizincem mimo občanů EU) postupovat dle zákona o zaměstnanosti a pracovní místo zaevidovat do Evidence volných pracovních míst a nabídnout jej občanovi Evropské unie, a zaměstnanci-cizinci (nejde-li o občana EU) vznikne povinnost postupovat dle příslušných ustanovení zákona pobytu cizinců, tj. zejména dle § 42g odst. 7 až 10 a oznámit změnu týkající se změny pracovní pozici vedené u stejného zaměstnavatele. Pokud tuto svou povinnost související se zánikem pracovní pozice původní a vznikem pracovní pozice nové žalobkyně nesplnila a lhůta 60 dnů k učinění takového oznámení marně uplynula, došlo k zániku zaměstnanecké karty, a to bez ohledu na to, zda žalobkyně po skončení prvního pracovního poměru od 5. 7. 2019 vykonávala na základě nové pracovní smlouvy u stejného zaměstnavatele stejný druh práce či nikoli. Uvedenou činnost žalobkyně totiž vykonávala na jiné (další) pracovní pozici ve smyslu zákona o pobytu cizinců (resp. pracovním místě dle zákona o zaměstnanosti), než pro kterou jí byla zaměstnanecká karta udělena, avšak bez toho, aniž by tyto skutečnosti řádně správnímu orgánu oznámila.
21. V tomto směru se nejedná o zbytečný formalismus, ale o zachování funkce systému zaměstnávání cizinců založeného na transparentních a předvídatelných kritériích.

Realizace tohoto systému by byla citelně oslabena, ne-li zcela znemožněna, záleželo-li by plnění zákonem stanovených povinností jen na hledisku materiálního posuzování náplně práce v jednotlivých pracovních poměrech. Za dané právní situace je třeba trvat na tom, aby každé nově vytvořené pracovní místo, má-li být obsazeno cizincem (mimo občanů EU), prošlo předepsaným testem trhu práce. Ten se vztahuje ke každé pracovní pozici zvlášť, nikoli k předem neurčenému počtu pracovních pozic vytvářených (a zanikajících) dle potřeb zaměstnavatele či zaměstnance v čase vymezeném platností konkrétní zaměstnanecké karty.

22. V případě žalobkyně tak došlo ke dni 4. 7. 2019 k zániku pracovní pozice, na kterou jí byla zaměstnanecká karta vydána, a od tohoto data se počítá i plynutí 60 denní lhůty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Po uplynutí lhůty zanikla platnost zaměstnanecké karty *ex lege*.
23. V daném případě se tak soud ztotožnil s argumentací správních orgánů a dospěl k závěru, že řízení o žádosti žalobkyně o prodloužení zaměstnanecké karty, kterou podala až poté, co došlo k zániku původně udělené zaměstnanecké karty, bylo namísto podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců zastavit.
24. Nad rámec uvedeného soud pouze podotýká, že nepřehlédl argumentaci žalobkyně týkající se toho, že k rozvázání pracovního poměru dne 4. 7. 2019 mělo dojít z důvodu pochybení Úřadu práce kvůli neprodloužení povolení ke zprostředkování zaměstnání. Touto argumentační linkou se však soud blíže nezabýval, neboť žalobkyně se svým zaměstnavatelem rozvázala pracovní poměr následně ještě dne 6. 8. 2019 (aby další pracovní poměr uzavřeli dne 17. 9. 2019), přičemž ani v tomto případě nepostupovali žalobkyně ani její zaměstnavatel v souladu s požadavky zákona o zaměstnanosti, respektive zákona o pobytu cizinců, jak je soud shora interpretoval. I kdyby tedy soud zjistil, že k rozvázání pracovního poměru mezi žalobkyní a jejím zaměstnavatelem dne 4. 7. 2019 došlo z důvodů na žalobkyni relativně nezávislých, nevedlo by to k jinému rozhodnutí o podané žalobě, neboť i kdyby stanovená 60denní lhůta počala běžet až v posléze zmíněném případě, stejně by i tak uplynula ještě před podáním žádosti žalobkyně o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. To soud konstatuje bez toho, aby tím jakkoli předjímal, zda by bylo možno připustit, že případné pochybení Úřadu práce skutečně znamená, že žalobkyně i její zaměstnavatel nebyli povinni dle citované právní úpravy postupovat, respektive že by nebylo možno vůči žalobkyni vyvozovat zánik její zaměstnanecké karty. Tato otázka nebyla pro rozhodnutí soudu klíčová, a proto se jí soud blíže nevěnoval.
25. Soud pak ještě pro úplnost uvádí, že neprovedl žalobkyní navržený důkaz výsledkem svědkyně K., která se žalobkyní uzavírala pracovní smlouvy a mohla by potvrdit, že všechny pracovní smlouvy byly se žalobkyní uzavírány na stejnou pracovní pozici, neboť v daném případě nebylo po skutkové stránce pochyb o tom, že žalobkyně vykonávala stejný druh práce a její náplň práce byla stejná. Sporné mezi stranami bylo však právní hodnocení této situace ztělesněné v pojmu „poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b)“ obsaženého v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. K řešení této sporné právní otázky však navržený výsledek svědkyně K. nemohl nijak přispět. K důkazu pak soud ve smyslu § 52 s. ř. s. neprovedl ani navrhované pracovní smlouvy žalobkyně a správní rozhodnutí orgánů obou stupňů, neboť tyto listiny jsou součástí správního spisu, a proto je není nutné dokazovat (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008-117).
26. Jelikož soud neshledal žádnou žalobní námitku důvodnou, žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s.

zamítl.

Náklady řízení

27. 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 nad rámec výkonu její činnosti nevznikly, rozhodl soud, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost do dvou týdnů po jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, sídlem Moravské náměstí 6, 657 40 Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Plzeň 5. května 2021

Mgr. Jaroslav Škopek v.r.
předseda senátu