

USNESENÍ

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Davida Rause, Ph.D., a soudců Mgr. Kateřiny Kopečkové, Ph.D., a Mgr. Filipa Skřivana v právní věci

žalobce: **R. N.**
bytem X
zastoupen Mgr. Petrem Mertou, advokátem
sídlem Jičínská 1346/6, Praha

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 3, Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 28.7.2021, č.j. OAM-49522-7/ZM-2021, MV-119600-1/OAM-2021,

takto:

- I. Žaloba se odmítá.
- II. Věc se postupuje k vyřízení Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.
- III. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobce podal ke zdejšímu soudu žalobu proti sdělení žalovaného ze dne 28.7.2021, č.j. OAM-49522-7/ZM-2021, MV-119600-1/OAM-2021, vydanému dle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném od 30.7.2019 (dále jen „zákon č. 326/1999 Sb.“), o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele.
2. Ze sdělení o nesplnění podmínek plyne, že žalovaný dospěl k závěru, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb. pro zaměstnávání oznamovatele (žalobce) na pracovním místě a u zaměstnavatele specifikovaného v žádosti žalobce ze dne 8.7.2021 nejsou splněny. Žalovaný ve sdělení o nesplnění podmínek rovněž uvedl, že je vydáváno dle části čtvrté zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu (dále jen „správní řád“), a nelze se proti němu tedy odvolat.
3. Zdejší soud dospěl k závěru, že v posuzovaném případě nejsou splněny podmínky věcné projednatelnosti žaloby.
4. Podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb. je změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30

dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.

5. Podle § 42g odst. 8 zákona č. 326/1999 Sb. se oznámení podle odstavce 7 podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.
6. Podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb. ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě zaměstnáván. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8, se hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže v době podle § 63 odst. 1 držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.
7. Podle zdejšího soudu sdělení ve smyslu § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb. sice dle výslovné dikce citované právní úpravy není označováno jako rozhodnutí, nicméně je třeba je za správní rozhodnutí považovat – jako tomu bylo v případě rozhodování o týchž žádostech ve smyslu předchozí právní úpravy obsažené v § 42g zákona č. 326/1999 Sb., účinné do 30.7.2019, která byla novelizována zákonem č. 176/2019 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, jenž zavedl zmíněný

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. P.

institut „sdělení o nesplnění podmínek“. V případě negativního sdělení se materiálně o sdělení ve smyslu části čtvrté správního řádu (tedy o tzv. jiný úkon správního orgánu, jehož účinky, na rozdíl od správních rozhodnutí, nespočívají ve vzniku, změně nebo zániku práv a povinností) nejedná. Jde o individuální správní akt, který zasahuje do právní sféry žadatele (cizince), jehož důsledkem je nemožnost výkonu zaměstnání u uvedeného zaměstnavatele (*mutatis mutandis* též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25.5.2017, č.j. 4 As 16/2017-45). Proti takovému rozhodnutí žalovaného (ministerstva) je pak přípustný opravný prostředek – odvolání, o němž ve smyslu § 170b zákona č. 326/1999 Sb. rozhoduje Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.

8. Zdejší soud se v tomto ohledu ztotožňuje se závěry Městského soudu v Praze vyslovenými v usnesení ze dne 6.10.2020, č. j. 17 A 102/2020-51, ve skutkově a právně obdobné věci, podle nichž sdělení o tom, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě cizinec zaměstnáván, je správním rozhodnutím ve smyslu § 9 správního řádu a § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s.ř.s.“). *„Soud nevylučuje, že zákonodárce měl vůli zjednodušit a zrychlit řízení o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a žalovaný správně poukázal na některé úlevy oproti předchozí úpravě. Žalovaný ovšem i nadále musí přezkoumat, zda oznamovatel předložil doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedanou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání (§ 42g odst. 8 ZPC), což zajisté vyžaduje i právní úvahu a může to být též předmětem sporu. Nejenže se tedy jedná o úkon, kterým se zakládají práva, nadto žalovaný při svém rozhodnutí nevychází jen z nesporných podkladů ze své úřední činnosti. Sdělení dle § 42g odst. 9 ZPC tudíž jednoznačně není osvědčovacím úkonem.“* (usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6.10.2020, č. j. 17 A 102/2020-51).
9. Proti citovanému usnesení Městského soudu v Praze, kterým byla žaloba odmítnuta a věc byla postoupena k vyřízení Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, byla žalovaným podána kasační stížnost. Ta byla usnesením Nejvyššího správního soudu ze dne 3.6.2021, č.j. 4 Azs 327/2020-44, odmítnuta. Z argumentace Nejvyššího správního soudu uvedené v citovaném usnesení jednoznačně plyne, že kasační soud měl podmínky řízení o žalobě dle § 65 s.ř.s. (které soud ve správním soudnictví zkoumá z úřední povinnosti) za splněné, na sdělení o nesplnění podmínek nahlížel jako na správní rozhodnutí a posuzoval, zda předmět řízení o žalobě dle § 65 s.ř.s. v průběhu řízení o kasační stížnosti odpadl, neboť v mezidobí bylo napadené sdělení Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců zrušeno. Je tedy zřejmé, že Nejvyšší správní soud neshledal důvod nahlížet na sdělení o nesplnění podmínek vydané dle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb. jinak než jako na správní rozhodnutí, tedy kupř. jako na jiný správní akt, proti němuž by byla ve správním soudnictví přípustná ochrana ve smyslu § 82 a násl. s.ř.s. (žaloba na ochranu před nezákonným zásahem).
10. Proto je třeba na žalobu proti sdělení žalovaného vydanému dle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb. podanou ke zdejšímu soudu nahlížet jako na odvolání proti

rozhodnutí ministerstva. V takovém případě je tedy namíste žalobu odmítnout a postoupit ji coby opravný prostředek příslušnému správnímu orgánu.

11. Zdejší soud tedy podle § 46 odst. 5 s.ř.s. žalobu odmítl a současně rozhodl o postoupení věci příslušnému správnímu orgánu, kterým je Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců.
12. Podle § 60 odst. 3 s.ř.s. nemá v takovém případě žádný z účastníků právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s.ř.s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 2. září 2021

David Raus, v.r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. P.