



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Jiřího Gottwalda a soudců JUDr. Zory Šmolkové a JUDr. Daniela Spratka, Ph.D., ve věci

žalobce: **A. G.**
státní občan Moldavské republiky

zastoupený Mgr. Vratislavem Tauberem, advokátem,
sídlem náměstí 28. října 1898/9, 602 00 Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 1. 6. 2020, č. j. MV-68197-4/SO-2020, ve věci
žádosti o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty,

takto:

- I. Rozhodnutí Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců ze dne 1. 6. 2020, č. j. MV-48197-4/SO-2020 se **zrušuje** a věc se **vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

- II. Žalovaný je **povinen** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 23 835 Kč Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám advokáta Mgr. Vratislava Taubera, sídlem 28. října 1898/9, 602 00 Brno.

Odůvodnění:

Žalobní námitky a stanovisko žalovaného:

1. Žalobou doručenou zdejšímu soudu dne 2. 7. 2020 se žalobce domáhá zrušení rozhodnutí žalované ze dne 1. 6. 2020, č. j. MV-68197-4/SO-2020 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, ze dne 3. 3. 2020, č. j. OAM-46750-18/ZM-2019, jímž byla zamítnuta žádost žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, neboť na výzvu nebyly předloženy doklady za účelem ověření údajů uvedených v žádosti.
2. Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta k zaměstnavateli SIMIP Servis s.r.o., u kterého žalobce pracovní poměr vypověděl s koncem výpovědní doby dne 31. 10. 2019; k témuž datu mu končil pracovní poměr rovněž uplynutím sjednané doby určité. Od 1. 11. 2019 sjednal nový pracovní poměr u společnosti PMB-ZOS s. r. o. s nástupem 1. 11. 2019. Změnu zaměstnavatele žalobce oznámil Ministerstvu vnitra, které však žalobci sdělilo, že pro změnu zaměstnavatele nejsou splněny podmínky z důvodu nedoložení akceptace výpovědi původním zaměstnavatelem. Společně s oznámením změny zaměstnavatele žalobce požádal o prodloužení zaměstnanecké karty. Ministerstvo vnitra však žádost zamítlo z důvodu nedoložení ukončení pracovního poměru u původního zaměstnavatele a žalovaný odvoláním napadené prvostupňové rozhodnutí potvrdil, protože žalobce nedoložil potvrzení původního zaměstnavatele, že pracovní poměr skončil.
3. Žalobce je v bezvýchodné situaci, kdy je po něm vyžadování předložení potvrzení od soukromé osoby, kterou žalobce nemá jak k vytvoření potvrzení přimět. Nadto žalovaný pomíjí právní úpravu skončení pracovněprávního vztahu, kdy potvrzení zaměstnavatele na jeho skončení nemá žádný vliv. Potvrzení nemohl žalobce nahradit ani potvrzením úřadu práce, který je nemůže vydat za situace, kdy zaměstnavatel neplní své povinnosti a ukončení pracovního poměru řádně neoznámí.
4. Žalobce podle vlastního názoru splnil svou důkazní povinnost prokázat skutečnosti rozhodné pro vyhovění žádosti, když doložil doklady – výpověď pracovní smlouvy s podacím lístkem a pracovní smlouvu, ze kterých vyplývá, že pracovní poměr skončil k 31. 10. 2019. Pokud správní orgán dospěje k jinému závěru, musí jej prokázat, což neučinil.
5. Žalobce namítl, že se Ministerstvo vnitra nezabývalo přiměřeností důvodů a důsledků rozhodnutí do rodinného a soukromého života žalobce, který nikoliv z vlastní viny přijde o výdělečnou činnost a sociální vazby, které v České republice vytvořil, když zde má bratra a přátele. Žalovaným uváděná rozhodnutí, podle kterých nemůže být do páva

žalobce na rodinný a soukromý život zasaženo, jsou nepřiléhavá, neboť vycházejí z Ústavou zaručených práv; v případě žalobce je povinnost zkoumat přiměřenost založena přímo § 32 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců (dále jen „zákon o pobytu cizinců“).

6. Žalovaný s žalobou nesouhlasil a odkázal na napadené rozhodnutí. Žalobce opakovaně oznámil změnu zaměstnavatele, pro kterou však nebyly splněny podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, a proto se na takové oznámení hledí, jako by nebylo učiněno, což správní orgán I. stupně žalobci sdělil. Nesouhlas se sdělením měl žalobce uplatnit u správního orgánu I. stupně. Dále uvedl, že podací lístek neosvědčuje obsah odesílané písemnosti. Pracovní smlouva na dobu určitou neznámá sama o sobě její splnění. Žalobce mohl trvání pracovního vztahu doložit např. výplatními páskami, což neučinil. Napadené rozhodnutí je tak zákonné.
7. V reakci na stanovisko žalovaného žalobce uvedl, že nesouhlas se sdělením žalobce u Ministerstva vnitra vyjádřil minimálně ve vyjádření k podkladům pro rozhodnutí. Dokládání doručení písemnosti podacím lístkem je zcela běžný způsob prokázání doručení písemnosti, když není důvod se domnívat, že byla odesílána jiná písemnost, když odeslání výpovědi bylo v zájmu žalobce.

Skutková zjištění:

8. Ze správního spisu krajský soud zjistil, že žalobce dne 7. 8. 2019 doručili Ministerstvu vnitra žádost o prodloužení zaměstnanecké karty na volné pracovní místo 13 573 900 738 u zaměstnavatele PMB-ZOS s. r. o. K žádosti doložil mimo jiné pracovní smlouvu s touto společností ze 7. 8. 2019 s nástupem do práce dne 1. 11. 2019, uzavřenou na dobu neurčitou.
9. Dne 13. 11. 2019 vyzval správní orgán I. stupně žalobce k odstranění vad žádosti, a to k předložení pracovní smlouvy se zaměstnavatelem SIMIP Servis s. r. o., ke kterému naposledy byla prodloužena zaměstnanecká karta, když oznámení o změně zaměstnavatele ze 7. 8. 2019 „nebylo učiněno“. Současně poučil žalobce, že v případě neodstranění vad žádosti tuto zamítne. Následně vyzval žalobce k vyjádření k podkladům pro rozhodnutí. Žalobce ve vyjádření k podkladům vyslovil nesouhlas s neakceptací pracovní smlouvy jako dokladu o tom, kdy původní pracovní poměr skončil. Poukázal na svou neschopnost získat od původního zaměstnavatele požadované potvrzení, proto byl žalobce nucen odkázat na pracovní smlouvu, ze které její skončení vyplývá. Trval na tom, že jsou splněny podmínky pro jeho zaměstnání u PMB-ZOS s. r. o.
10. Ministerstvo vnitra dne 3. 3. 2020 žádost žalobce zamítlo, protože nepředložil pracovní smlouvu se zaměstnavatelem, ke kterému mu byla zaměstnanecká karta vydána (tedy se společností SIMIP Servis s. r. o.), kterou podle vlastního vyjádření nemohl předložit, když pracovní poměr s touto společností ukončil.
11. Žalobce v odvolání proti tomuto rozhodnutí zopakoval svou argumentaci, že řádně oznámil správnímu orgánu změnu zaměstnavatele, a to dvakrát, dne 7. 8. 2019 a 21. 11. 2019. Současně uvedl, že není schopen získat potvrzení od původního zaměstnavatele, které Ministerstvo vnitra vyžaduje, pro jeho nesoučinnost; doložil svou žádost o toto potvrzení doručenou původnímu zaměstnavateli, na kterou nebylo nijak reagováno.
12. O odvolání rozhodl žalovaný napadeným rozhodnutím tak, že je zamítl a prvostupňové rozhodnutí potvrdil.

13. Z listiny označené jako Výpověď z pracovního poměru krajský soud zjistil, že žalobce projevil dne 7. 8. 2019 vypovědět pracovní smlouvu se společností SIMIP SERVICES s. r. o. k 31. 10. 2019 a z podacího lístku č. RR036520175CZ soud zjistil, že žalobce výpověď poslal společnosti SIMIP SERVICES s. r. o., na adresu Klimentská 1746/52, Praha.

Posouzení krajským soudem:

14. Podle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném ke dni vydání rozhodnutí, *[z]aměstnaneckou kartou se rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v odstavcích 7 až 10, a to ode dne uvedeného v oznámení. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání.*
15. Zaměstnaneckou kartu lze prodloužit postupem podle § 44a odst. 9 a 11 zákona o pobytu cizinců, který postup upravuje takto:
- 9) *Platnost zaměstnanecké karty lze při splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 2 písm. b) a c), § 42g odst. 3 nebo 4 opakovaně prodloužit na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, vždy však nejdéle na dobu 2 let; (...). Žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se podává ministerstvu. K žádosti je cizinec povinen předložit (...)*
b) pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti splňující podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b) na dobu, na kterou žádá o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, (...)
- (11) *Ministerstvo platnost zaměstnanecké karty neprodlouží, nesplňuje-li cizinec podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. a), b) a c), § 42g odst. 3 věty první nebo v § 42g odst. 4 anebo je-li důvod pro zahájení řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty (§ 46e), a dále, jestliže Úřad práce České republiky - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydal závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince nelze vzhledem k situaci na trhu práce povolit. Ustanovení § 42g odst. 3 věta druhá a § 46 odst. 6 písm. d), e) a f) se použije obdobně. Jestliže bylo v průběhu řízení o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty učiněno oznámení podle § 42g odst. 7, 8 nebo 10, má se za to, že cizinec žádá o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty z důvodu zaměstnávání na posledně oznámenou pracovní pozici.*
16. Z uvedeného je již jazykovým výkladem zřejmé, že zaměstnanecká karta je vázána na pracovní pozici u konkrétního zaměstnavatele. Pokud má cizinec v úmyslu zaměstnavatele a pracovní pozici změnit, může tak učinit postupem podle § 42g odst. 7, 8 a 10 zákona o pobytu cizinců; úspěšným oznámením změny je zaměstnanecká karta spojena s tímto novým zaměstnavatelem. Změnu zaměstnavatele může cizinec učinit i v průběhu řízení o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, jak vyplývá z citovaného odstavce 11 poslední věta.
17. V nyní posuzované věci je mezi účastníky řízení sporné, zda došlo k úspěšnému oznámení změny zaměstnavatele, neboť jediný důvod, pro který nebylo žádosti žalobce vyhověno, je neprokázání zaměstnání na danou pracovní pozici, ke které je zaměstnanecká karta podle žalovaného vázána, což je podél žalovaného původní zaměstnavatel, nikoliv zaměstnavatel, o kterém žalobce učinil oznámení.

18. Změnu zaměstnavatele je cizinec povinen oznámit podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, přičemž podle odstavce devátého: *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.*
19. Jak dovodila judikatura správních soudů (viz např. usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020 - 51, nebo usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 16. září 2021, č. j. 25 A 179/2021- 11), je sdělení Ministerstva rozhodnutím ve smyslu § 67 odst. 1 zák. č. 500/2004 Sb., správního řádu (dále jen „správní řád“) a je proti němu přípustné odvolání, neboť jeho vydání předchází posouzení splnění podmínek (např. včasnosti oznámení, autenticity předložených dokladů), ale rovněž skutečnost, že je tímto zasahováno do práv oznamovatele, zde na změnu zaměstnavatele. Krajský soud nicméně výjimečně připustil přezkoumání důvodů, pro které nebylo k oznámení přihlédnuto, když ani Ministerstvo vnitra, ani žalovaný se sdělením nenakládali jako s rozhodnutím a neupozornili žalobce na možnost proti sdělení podat odvolání.
20. Mezi účastníky není sporné, že žalobce se společností SIMIP Servis s. r. o. uzavřel smlouvu na dobu určitou do 30. 10. 2019.
21. Podle odstavce osmého, druhé věty § 42g zákona o pobytu cizinců, je cizinec - oznamovatel *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).*
22. Podle § 48 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, *pracovní poměr může být rozvázán jen a) dohodou, b) výpovědí, c) okamžitým zrušením, d) zrušením ve zkušební době.* Podle odstavce druhého, *pracovní poměr na dobu určitou končí také uplynutím sjednané doby.*
23. Žalobce trvání dosavadního pracovního poměru dokládal pracovní smlouvou, uzavřenou na dobu určitou, která před učiněním oznámení neuplynula. Byl – li pracovní poměr sjednán na dobu určitou, trvá do jejího uplynutí, pokud nebyl učiněn některý ze shora uvedených úkonů, který jej rozvazuje. Žalobce tvrdil, byť implicitně, že do výpovědi pracovní smlouvy ze 7. 8. 2019 žádný z těchto úkonů učiněn nebyl.
24. Pracovní smlouva je nepochybně listinou, která může sloužit jako důkaz, a podléhá hodnocení žalovaným ve smyslu § 51 odst. 3 správního řádu. Žalovaný v napadeném rozhodnutí však předloženou původní pracovní smlouvu nijak nehodnotil. Zaměřil se na hodnocení její výpovědi s tím, že podle něj nebylo prokázáno, že se projev vůle smlouvu vypovědět dostal do dispoziční sféry zaměstnavatele žalobce. Z toho dovodil, že žalobce neprokázal, že *pracovní poměr trval po celou určenou dobu trvání pracovního poměru a pracovní poměr nebyl ukončen předčasně.* Tím se však žalovaný dopustil logické chyby.

Dojití výpovědi do dispozice původního zaměstnavatele žalobce totiž nic nevypovídá o trvání vypovídaného poměru nebo o jeho předčasném ukončení či neukončení. Žalovaným vytýkané nedoložení převzetí výpovědi či dodejky by mohlo být relevantní pouze z hlediska vzniku nového pracovního poměru, měl – li by žalovaný za to, že mu brání trvání pracovního poměru dosavadního; tato úvaha však pomíjí, že i v případě, kdyby se výpověď do dispozice původního zaměstnavatele nedostala, dosavadní pracovní poměr by skončil ke stejnému datu 30. 10. 2019 na základě uplynutí času. Své hodnocení tak žalovaný zaměřil do skutečnosti, která není relevantní pro posouzení splnění povinnosti doložit poměr žalobce k původnímu zaměstnavateli, ani k tomu, *zda pracovní poměr trval po celou dobu trvání pracovního poměru a že pracovní poměr neskončil předčasně.*

25. Žalobce dokládal trvání dosavadního pracovního poměru pracovní smlouvou uzavřenou na dobu určitou, která neuplynula v době učinění oznámení. Neměl – li žalovaný žádné indicie k tomu, že pracovní poměr podle této pracovní smlouvy netrval, vyžadoval po žalobci další doklady nad rámec § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, ačkoliv žalobce svou povinnost důkazní předložením pracovní smlouvy splnil. Tím své rozhodnutí zatížil nezákonností, neboť postupoval v rozporu s § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 52 a § 50 odst. 4 správního řádu.
26. Vzhledem k tomu, že chybné posouzení trvání pracovního poměru žalobce ke společnosti SIMIP Servis s. r. o. má bezprostřední vliv na napadené rozhodnutí, které vychází z neprokázání trvání pracovního poměru k zaměstnavateli, ke kterému byla vydána zaměstnanecká karta, jejíž prodloužení žalobce požaduje, má toto posouzení vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Krajský soud proto zrušil napadené rozhodnutí a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení podle § 78 odst. 1 a 4 s. ř. s., ve kterém je vázán závěrem krajského soudu, že žalobce splnil svou důkazní povinnost prokázat trvání pracovního poměru k původnímu zaměstnavateli v době podání oznámení o změně zaměstnavatele. Žalovaný v dalším řízení posoudí, zda byly splněny ostatní podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele dne 7. 8. 2019 a v návaznosti na tento svůj závěr nově rozhodně o žádosti žalobce o prodloužení zaměstnanecké karty.
27. Za této situace se krajský soud pro nadbytečnost nezabýval žalobní námitkou chybného posouzení dopadů rozhodnutí žalovaného do soukromého a rodinného života žalobce.

Náklady řízení:

28. Vzhledem k tomu, že v řízení byl plně procesně úspěšný žalobce, vzniklo mu v souladu s ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s. právo na náhradu nákladů řízení, k jejichž náhradě soud žalovaného zavázal. Náklady řízení žalobce představují zaplacený soudní poplatek za podání žaloby ve výši 3.000,- Kč, za podání návrhu na odkladný účinek žaloby ve výši 1.000,- Kč, dále odměna ze zastoupení advokátem podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. ve výši 3.100,- Kč, podle § 7 bod 5 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., a to za čtyři úkony právní služby, příprava převzetí zastoupení, sepsání žaloby a vyjádření ke stanovisku žalovaného a účast u jednání podle § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky, čtyřikrát režijní paušál ve výši 300,- Kč za každý z těchto úkonů právní služby podle § 13 odst. 3 vyhlášky, a dále cestovné za cestu z Brna do Ostravy a zpět, celkem ujetu 346 km osobním vozem RZ: X, o průměrné spotřebě 5 l na 100 km motorové nafty, cena za opotřebení dle § 1 písm. b) vyhlášky č. 589/2020 Sb. činí 4,40 Kč za 1 ujetý kilometr, cena pohonných

[Zadejte text.]

hmot dle § 4 téže vyhláška 27,20 Kč za 1 litr nafty, a dále náhrada za ztrátu času v rozsahu 8 půlhodin ve výši 100,- Kč za každou započatou půlhodinu, a DPH z těchto částek s výjimkou zaplaceného soudního poplatku podle § 57 odst. 2 s. ř. s. Všechny tyto náklady řízení v celkové výši 23 835 Kč podle obsahu spisu žalobci prokazatelně vznikly a jedná se o náklady nezbytně nutné k uplatnění jeho práva. Soud proto žalovaného k jejich zaplacení zavázal, a to k rukám zástupce žalobce podle § 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu ve spojení s ustanovení § 64 s. ř. s. Lhůtu k zaplacení soud stanovil v souladu s ustanovení § 160 odst. 1 občanského soudního řádu, neboť tato lhůta je přiměřená možnostem žalovaného.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá toto vykonatelné rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 15. listopadu 2021

Mgr. Jiří Gottwald
předseda senátu