



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

žalobce: **L. D. H.**
zastoupen advokátem Mgr. Markem Sedlákem, sídlem Milady
Horákové 1957/13, Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 31. 8. 2020, č.j. MV-106050-4/SO-2020,

takto:

I. Žaloba se **z a m í t á**.

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

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí

1. Žalobce se žalobou ze dne 4. 9. 2020, Krajskému soudu v Plzni (dále též jen „soud“) doručenou téhož dne, domáhal zrušení rozhodnutí žalované ze dne 31. 8. 2020, č.j. MV-

106050-4/SO-2020 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo zamítnuto žalobcovo odvolání proti usnesení Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, ze dne 15. 6. 2020, č.j OAM-27230-12/ZM-2020 (dále jen „*prvoinstanční rozhodnutí*“), a toto rozhodnutí bylo potvrzeno. Prvoinstančním rozhodnutím bylo podle § 169r odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „*zákon o pobytu cizinců*“), zastaveno řízení o žádosti žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty.

II.

Žaloba

2. Žalobce namítal, že prvoinstanční i napadené rozhodnutí vycházejí z nesprávně zjištěného skutkového stavu a jsou založena na nedostatku důvodů a nesprávném právním posouzení věci.
3. Žalobce konstatoval, že žalovaná uvádí, že platnost zaměstnanecké karty zanikla žalobci podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynutím doby 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru, což dovozuje z údajného zániku pracovního poměru ke dni 29. 10. 2018, ke kterému mělo dle názoru žalované dojít „*Dohodou o rozvázání pracovního poměru*“ ze dne 26. 10. 2018. Žalobce k tomu, stejně jako v odvolání, namítal, že zmíněná tzv. „*Dohoda o rozvázání pracovního poměru*“ nebyla vůbec uzavřena. Na listině, kterou žalovaná označuje jako „*dohodu*“, chybí podpis jedné ze stran dohody, a to podpis zaměstnavatele. Dohoda je vždy ze své podstaty vícestranným, minimálně tedy dvoustranným, právním úkonem. Na uvedeném dokumentu (se kterým se právní zástupce seznámil v jiném řízení) se však nalézá pouze podpis jedné strany dohody, k uzavření dohody tedy nedošlo a žádná dohoda o rozvázání pracovního poměru proto z právního hlediska neexistuje. Podle § 49 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce*“) musí mít dohoda o skončení pracovního poměru písemnou formu, což není splněno, pokud není jednou ze stran dohody podepsána. Fakt, že k písemnému uzavření dohody o rozvázání pracovního poměru vůbec nedošlo, je významný z hlediska § 72 zákoníku práce. Pokud k uzavření dohody vůbec nedošlo, není třeba uplatňovat její neplatnost u soudu ve lhůtě dvou měsíců, jak žalovaná argumentuje ve třetím odstavci na straně 5 napadeného rozhodnutí. V souvislosti s tím žalobce namítá, že je nepřezkoumatelný závěr žalované, když uvádí: „*Komise tedy považuje dohodu o rozvázání pracovního poměru za platnou a zaměstnavatelem konkludentně akceptovanou.*“ Žalovaná přezkoumatelně nevysvětlila, jak došla k závěru, že u dvoustranného úkonu, u kterého zákon předepisuje písemnou formu, je místo podpisu přípustná „*konkludentní akceptace*“ jednou ze stran. Žalovaná rovněž nevysvětluje, v čem tato konkludentní akceptace měla konkrétně spočívat.
4. Žalobce současně poukázal na obsah dokumentu, který žalovaná označuje jako „*Dohodu o rozvázání pracovního poměru*“. Pracovní poměr měl skončit před datem, kdy mělo dojít k jeho uzavření. V dokumentu se hovoří o pracovní smlouvě uzavřené dne 1. 11. 2018, přičemž však sám dokument je datován 26. 10. 2018 a ke dni zániku pracovního poměru mělo dojít dne 29. 10. 2018 – tedy přede dnem uzavření pracovní smlouvy. Je tedy otázkou, kdy byl dokument skutečně vyhotoven a jakého pracovního poměru žalobce se měl týkat. Žalovaná se obsahem dokumentu vůbec nezabývala. S nelogičností dat uvedených v tzv. dohodě se vypořádala ve třetím odstavci na straně 5 jednou větou: „*Vzhledem k uvedenému je rovněž irrelevantní námitka týkající se nesprávného uvedení data vzniku pracovního poměru.*“ Žalovaná však nevysvětluje, jak došla k závěru, že je v

dokumentu uvedeno nesprávné datum vzniku pracovního poměru. Žalobce znovu upozorňuje na to, že datum vzniku pracovního poměru 1. 11. 2018 se shoduje s datem uzavření pracovní smlouvy, o které se sama žalovaná na více místech napadeného rozhodnutí zmiňuje. Žalobce neovládá český jazyk, není si vědom, že dohodu o rozvázání pracovního poměru 26. 10. 2018 podepsal, avšak to, že je v ní jako datum vzniku pracovního poměru uveden den 1. 11. 2018, kdy skutečně v budoucnosti pracovní smlouvu uzavřel, logicky svědčí o tom, že zaměstnavatel těmito dokumenty dodatečně řešil fakt, že žalobce bezdůvodně odhlásil jako zaměstnance ze správy sociálního zabezpečení a ze zdravotního pojištění pojišťovny, a po návratu žalobce z pracovní neschopnosti toto řešil dodatečně vytvořenými dokumenty. Žalobce si není vědom, že by listinu označovanou žalovanou jako „Dohoda o rozvázání pracovního poměru“ podepisoval. V žádném případě tuto listinu nevyhotovil ani nikoho nepožádal o její vyhotovení. Neumí česky natolik, aby ji byl schopen přečíst. O existenci této listiny a jejím obsahu se dozvěděl až v souvislosti s řízením o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Žalobce se po nemoci vrátil z neschopnosti, přičemž předložil zaměstnavateli lékařské potvrzení. Není si vědom, že by podepisoval dokument, který by měl být dohodou o rozvázání pracovního poměru. Žalovaná k tomu na straně 5 napadeného rozhodnutí uvádí: *„Komise tedy neměla důvod pochybovat o pravosti dokumentů získaných správním orgánem I. stupně, konkrétně dohody o skončení pracovního poměru ze dne 26. 10. 2018 a pracovní smlouvy ze dne 1. 11. 2018. Byť Komise není znaleckým pracovištěm v oboru písmoznalectví, pak podpisy účastníka řízení na těchto dokumentech se vizuálně shodují s podpisem účastníka řízení na formuláři žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele. Rovněž tvrzení účastníka řízení, týkající se toho, že mu dohoda o skončení pracovního poměru, není známa, považuje Komise za mimořádně nevěrohodné, neboť ten byl s obsahem spisu seznámen, a tedy věděl, jaké dokumenty jsou jeho součástí, a do vydání napadeného usnesení nevyjádřil ohledně zmíněné dohody žádné námitky.“* K tomu žalobce uvedl, že svoje podpisy nezpochybňoval. Neumí však dostatečně česky, prakticky se v českém jazyce nedomluví a dokumenty zřejmě podepsal, aniž by znal jejich obsah. Jedná se sice o jeho nedbalost, ale žádný dělník – cizinec v České republice si nemůže dovolit překládat všechny dokumenty, které mu předkládají k podpisu osoby, kterým důvěřuje, jako je zaměstnavatel nebo tlumočník, kterého zaměstnavatel ke komunikaci a starání se o potřeby vietnamských dělníků využívá. Žalobce namítá, že netvrdil ve svém odvolání, že by mu tzv. dohoda o skončení pracovního poměru nebyla známa. Uvedl, že se s ní seznámil již v minulosti v souvislosti s řízením o souhlasu se změnou zaměstnavatele. A opakovaně v různých podáních, a to i v těch, která učinil vůči žalované, vyjadřoval k dohodě shodné námitky jako v této žalobě, a to ještě před tím, než vůbec dne 18. 9. 2019 podal žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, které se tato žaloba týká. Na straně žalobce vůbec neexistovala vůle k rozvázání pracovního poměru ke dni 29. 10. 2018. Žalobce pouze onemocněl a svou absenci omluvil až následně. Zjevně kvůli tomu jej však zaměstnavatel odhlásil ze správy sociálního zabezpečení a ze zdravotního pojištění, přičemž však nedošlo k rozvázání pracovního poměru. Jako pokus o napravení vlastní chyby (odhlášení u příslušného orgánu ČSSZ a zdravotní pojišťovny), pak zaměstnavatel zřejmě vyhotovil novou pracovní smlouvu a „Dohodu o rozvázání pracovního poměru“. Původní pracovní poměr však vůbec nezanikl.

5. Žalobce dále namítal, že i kdyby jeho pracovní poměr skutečně skončil dohodou ke dni 29. 10. 2018, platnost jeho zaměstnanecké karty by nezanikla, pokud by před uplynutím doby 60 dnů znovu nastoupil do pracovního poměru na stejnou pracovní pozici u téhož zaměstnavatele, což podle prvoinstančního orgánu i žalované měl učinit dne 1. 11. 2018. K opětovnému nástupu k témuž zaměstnavateli v době platnosti zaměstnanecké karty by

totiž nemusel žádat o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, protože ke změně zaměstnavatele by nedošlo. Zároveň by nemohl požádat o další zaměstnaneckou kartu na tutéž pracovní pozici u téhož zaměstnavatele, protože nemůže žádat o přiznání téhož práva ještě jednou. Řízení o takové žádosti by bylo zastaveno z důvodů uvedených v § 48 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců podléhá souhlasu pouze změna zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání cizince na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele. Žádná z uvedených situací však u žalobce nenastala, když tento (v případě, že by uvedená „dohoda“ byla platná) nastoupil na tutéž pozici u téhož zaměstnavatele. K výkonu takového zaměstnání měl žalobce oprávnění, neboť § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců stanoví, že *zaměstnaneckou 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...* Zaměstnanecká karta byla žalobci vydána na pozici operátor výroby u společnosti CZ PEOPLE s.r.o. (resp. jejího právního předchůdce). Na této pozici u stejného zaměstnavatele pak měl pokračovat i po 1. 11. 2018, tedy nadále naplňoval požadavky § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců a jeho zaměstnanecká karta tak zůstala v platnosti.

6. Uvedenou argumentaci uplatnil žalobce i ve svém odvolání a žalovaná se s ní v posledním odstavci na straně 5 vypořádala takto: *„Pozdější uzavření pracovního smlouvy na „stejnou“ pracovní pozici ze strany účastníka řízení nelze akceptovat, neboť se již nejedná o pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Podle § 37a odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců. Pokud účastník řízení nastoupil, do zaměstnání u zaměstnavatele CZ PEOPLE s.r.o., na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst, pak jeho nástupem nabízené pracovní místo přestalo být volným, a tudíž z logiky věci přestalo být součástí evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Pokud účastník řízení po ukončení pracovního poměru hodlal být na bývalém místě i nadále zaměstnán, pak bylo rovněž nutné, aby tato pozice byla opětovně nahlášena krajské pobočce Úřadu práce jako volná a proběhl u ní test trhu práce, a teprve poté by bylo možné ji obsadit držitelem zaměstnanecké karty, a to na základě nově vydané zaměstnanecké karty nebo uděleného souhlasu se změnou zaměstnavatele pro tuto nově ohlášenou pozici.“* Tyto úvahy žalované považuje žalobce za nesprávné. Postup navržený žalovanou by byl ryze formalistický a nesledoval by žádný rozumný cíl ve veřejném zájmu. Žalovaná nevysvětluje, jaký smysl by mělo, aby cizinec po rozvázání pracovního poměru, ještě před uplynutím lhůty 60 dnů podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců nemohl v době platnosti své zaměstnanecké karty znovu nastoupit na tutéž pracovní pozici u téhož zaměstnavatele bez toho, že by zaměstnavatel znovu musel na tuto pozici hlásit volné pracovní místo. Takovýto formalismus nemůže odůvodnit ani provedení „testu trhu práce“, protože tento test již byl proveden před vydáním zaměstnanecké karty cizinci a v době trvání platnosti této zaměstnanecké karty není žádný materiální důvod jej opakovat.

III.

Vyjádření žalované k žalobě

7. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby. Ve vyjádření k žalobě nejprve uvedla, že skutkový stav

a průběh správního řízení až do vydání pravomocného rozhodnutí je dostatečně popsán v napadeném rozhodnutí, pročez nebude ve vyjádření k žalobě podrobně rozváděn, a následně konstatovala, že jelikož jsou námitky uváděné v žalobě shodné s námitkami uvedenými v odvolání, odkazuje na odůvodnění svého rozhodnutí, ve kterém byly předmětné námitky řádně vypořádány. Závěrem žalovaná uvedla, že se ztotožňuje s právním názorem prvoinstančního orgánu, který zastavil správní řízení o žádosti žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podle § 169r odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců, neboť žalobce podal žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty v době, kdy k tomu nebyl oprávněn.

IV.

Posouzení věci soudem

8. Vzhledem k tomu, že žalobce ani žalovaná ve lhůtě dvou týdnů od doručení výzvy předsedy senátu nevyjádřili nesouhlas s projednáním věci bez jednání, ač byli poučeni o tom, že v takovém případě se bude mít za to, že souhlas je udělen, rozhodl soud v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“) o věci samé bez jednání.
9. 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.
10. Soud se neztotožňuje s námitkami žalobce o nedostatečně zjištěném skutkovém stavu věci.
11. Podle § 3 správního řádu nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.
12. Správní orgány zjistily skutkový stav věci v rozsahu potřebném pro rozhodnutí věci
13. Svůj závěr o ukončení pracovního poměru neopřeli jen o existenci „*dohody o rozvázání pracovního poměru*“, nýbrž i o vyjádření zaměstnavatele. Prvoinstanční orgán k tomu na straně 2 prvoinstančního rozhodnutí uvedl: „*Z důvodu zjištění z jakého důvodu byl s cizincem ke dni 29. 10. 2018 ukončen a ke dni 1. 11. 2018 znovu uzavřen pracovní poměr, zaslal správní orgán společnosti CZ PEOPLE s.r.o. další žádost o sdělení informací. Dne 1. 3. 2019 správní orgán obdržel odpověď od uvedené společnosti, ze které mimo jiné vyplynulo, že pracovní poměr cizince byl dne 29. 10. 2018 ukončen z důvodu neomluvitelných absencí na pracovišti. Společně s touto odpovědí správní orgán obdržel písemnou dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 26. 10. 2018, na základě které byl pracovní poměr ke dni 29. 10. 2018 ukončen. Dále bylo z odpovědi patrné, že pracovní poměr byl dne 1. 11. 2018 opětovně uzavřen na základě omluvení absencí a příslibu již neopakování absencí a dobrého hodnocení z pracoviště*”.
14. Žalobce svoji vůli ukončit pracovní poměr vyjádřil podpisem dohody o rozvázání pracovního poměru. Odpověď zaměstnavatele je pak v souladu s obsahem dohody o rozvázání pracovního poměru, přičemž zaměstnavatel potvrdil svoji vůli ukončit pracovní poměr se žalobcem. Skutečnosti, že žalobce „*neumí dostatečně česky*“, „*dokumenty zřejmě podepsal, aniž by znal jejich obsah*“, „*na straně žalobce neexistovala vůle k rozvázání pracovního poměru*“, nejsou způsobilé zvrátit zjištění ohledně skončení pracovního poměru, neboť jsou v rozporu s projevy vůle žalobce i zaměstnavatele. Pokud měl žalobce za to, že skutkový děj proběhl jinak, bylo na něm, aby předestřel věrohodnou skutkovou

verzi reality a tuto prokázal. To však neučinil. Pouhé domněnky podpis žalobce na dohodě a vyjádření zaměstnavatele způsobílé vyvrátit nejsou. To platí i pro tvrzené datum „26. 10. 2018“.

15. Pokud jde o zbývající námitky žalobce, soud se zcela ztotožňuje se závěry, které k nim učinil žalovaný na straně 5 a 6 odůvodnění napadeného rozhodnutí a které žalobce citoval v žalobě.
16. Podle § 37a odst. 2 zákona o zaměstnanosti se volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců.
17. Vzhledem k tomu, že pracovní poměr žalobce zanikl ke dni 29. 10. 2018, mohl být žalobce znovu zaměstnán teprve tehdy, pokud by byl totožné místo bylo místem „*obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty*“. Tím se ale mohlo stát teprve tehdy, pokud by byly splněny podmínky stanovené v § 37a odst. 2 zákona o zaměstnanosti. K tomu však nedošlo. Výklad správních orgánů tak není nijak formalistický. „*Test trhu práce*“ je zcela logický, neboť volné pracovní místo je pro držitele zaměstnanecké karty dostupné až tehdy, není-li obsazeno jiným zájemcem. Pokud toto místo nebylo v době jeho uvolnění nabídnuté těmto jiným zájemcům, byli tito potencionálně zkráceni na svých právech. Původní „*test trhu práce*“ se vztahoval k jinému časovému okamžiku, tj. k jiné situaci na trhu práce.

V.

Rozhodnutí soudu

18. Soud neshledal žádný z žalobcem uvedených žalobních bodů důvodným, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl, neboť není důvodná.

VI.

Odůvodnění neprovedení důkazů

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

VII.

Náklady řízení

20. 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 řízení 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 28. dubna 2022

Mgr. Alexandr Krysl v.r.
předseda senátu