



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Martina Lachmanna a soudců Mgr. Jana Ferfeckého a Mgr. Aleše Sabola ve věci

žalobkyně: **V. B.**, státní příslušnost Ukrajina
bytem X
zastoupená advokátem Mgr. Petrem Václavkem
sídlem Opletalova 25, Praha 1

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 8. 10. 2021, č. j. MV-126812-4/SO-2021

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobkyně **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalované se **nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobkyně se domáhala zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí žalované (dále též „**napadené rozhodnutí**“), kterým bylo zamítnuto její odvolání a změněno sdělení Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále též „**správní orgán I. stupně**“) o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele ze dne 13. 7. 2021, č. j. OAM-62315-17/ZM-2020 (dále jen „**prvostupňové rozhodnutí**“). Podle prvostupňového rozhodnutí

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

žalobkyně nesplnila podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, v rozhodném znění (dále jen „**zákon o pobytu cizinců**“) pro zaměstnávání na konkrétně vymezeném pracovním místě. Žalovaná změnila prvostupňové rozhodnutí tak, že žalobkyně nesplnila podmínky pouze dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

II. Napadené rozhodnutí

2. Žalovaná v napadeném rozhodnutí nejprve zrekapitulovala dosavadní průběh správního řízení. Uvedla, že žalobkyně měla na území udělenou zaměstnaneckou kartu s platností od 18. 1. 2020 do 31. 12. 2021, a to k zaměstnavateli IKEM. Žalobkyně podala dne 24. 8. 2020 oznámení o změně zaměstnavatele. Dne 23. 9. 2020 správní orgán I. stupně žalobkyni sdělil, že splnila podmínky zákona o pobytu cizinců pro tuto změnu a ode dne 1. 10. 2020 může započít výkon práce u zaměstnavatele Thomayerova nemocnice. Dne 23. 10. 2020 bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno oznámení žalobkyně o změně zaměstnavatele, a to k zaměstnavateli soft palm, z. s. Správní orgán I. stupně ovšem dospěl k závěru, že žalobkyni ke dni 21. 9. 2020 zanikla zaměstnanecká karta podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců a žádosti žalobkyně tak nevyhověl. Žalovaná však předmětné sdělení zrušila a věc vrátila správnímu orgánu I. stupně k novému projednání, neboť ve vztahu k zániku zaměstnanecké karty správní orgán vycházel z nedostatečně zjištěného stavu věci. Ten proto opakovaně posoudil podané oznámení a shledal, že oznámení nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Předně poukázal na skutečnost, že předmětné oznámení mu žalobkyně doručila dne 23. 10. 2020, v úředním tiskopisu ovšem uvedla jako datum, ke kterému změna nastane již 22. 10. 2020, oznámení tak bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání. Dále žalobkyně do tiskopisu oznámení neuvedla všechny údaje uvedené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, konkrétně neuvedla číselné označení pracovní pozice v EVPM, na které hodlá být zaměstnána, a nepředložila doklad prokazující, že její dosavadní pracovněprávní vztah u Thomayerovy nemocnice trvá nebo ke kterému dni skončil. Správní orgán I. stupně proto vydal sdělení o nesplnění podmínek.
3. Žalovaná v návaznosti na odvolací námitky připustila, že v případě neuvedení číselného označení pozice v EVPM a nedoložení dokladu prokazujícího, zda dosavadní pracovněprávní vztah žalobkyně u Thomayerovy nemocnice trvá nebo ke kterému dni skončil, byl správní orgán I. stupně povinen žalobkyni vyzvat k odstranění vad žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**správní řád**“), neboť žalobkyně k žádosti nedoložila požadovanou náležitost. V tomto ohledu dle žalované správní orgán I. stupně pochybil, a proto nebylo možné dojít k závěru, že nejsou splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců.
4. Dle žalované ale nemá uvedené pochybení vliv na zákonnost celého prvostupňového rozhodnutí, neboť správní orgán I. stupně současně shledal, že nejsou splněny podmínky uvedené v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců z důvodu, že oznámení o změně zaměstnavatele bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno až po stanoveném dni, ke kterému měla změna zaměstnavatele nastat. Z tohoto důvodu přistoupila žalovaná ke změně výroku prvostupňového rozhodnutí.
5. Žalovaná zdůraznila, že popsané skutečnosti nepředstavují vadu podání, resp. žádosti, k jejímuž odstranění by žalobkyně měla a mohla být vyzvána, resp. již by vůbec mohla

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

úspěšně odstranit. Znamená je to, že nebyly splněny podmínky § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele. Podle doložené pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2020 byl navíc nástup žalobkyně do zaměstnání u zaměstnavatele soft palm, z.s. dohodnut dokonce již na 1. 9. 2020, tedy rovněž mimo lhůtu stanovenou pro učinění oznámení o změně zaměstnavatele. Ze stejného důvodu (nejde o vadu spočívající v chybějící či neúplné informaci či dokumentu) žalovaná nepřisvědčila odkazu žalobkyně na čl. 5 odst. 4 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (dále jen „**Směrnice**“). K námitce žalobkyně, že je jí známo, že v obdobných případech byli oznamovatelé k odstranění vad vyzváni, žalovaná uvedla, že se nejedná o totožné případy s případem žalobkyně.

6. Žalovaná se dále zabývala námitkou stran nedostatečného posouzení přiměřenosti prvostupňového rozhodnutí a ztotožnila se se závěry správního orgánu I. stupně. Ve vztahu k návrhu žalobkyně na provedení jejího výsledku a výsledku jejího syna žalovaná poukázala na skutečnost, že se v tomto případě jedná o řízení o žádosti a bylo tedy na žalobkyni, aby dle svého uvážení sdělila správnímu orgánu I. stupně veškeré relevantní informace. V tomto konkrétním případě navíc správní orgány neměly pochybnosti o skutečném stavu věci.

III. Žaloba

7. Žalobkyně v první řadě namítala nezákonnost a vnitřní rozpornost napadeného rozhodnutí, neboť správní orgán I. stupně porušil zásadu zákonnosti dle § 2 odst. 1 správního řádu. Žalobkyně namítala, že ji správní orgán I. stupně nepoučil o opravných prostředcích a nevyzval ji k odstranění vad jejího podání podle § 37 odst. 3 a § 45 odst. 2 správního řádu. Žalovaná pak k této odvolací námitce dostatečně nepřihlédla. Napadené rozhodnutí považuje žalobkyně dále za vnitřně rozporné, neboť žalovaná na jedné straně konstatuje, že správní orgán I. stupně pochybil, když žalobkyni nevyzval k odstranění vad, na druhé straně ale tvrdí, že uvedené pochybení nemá vliv na zákonnost prvostupňového rozhodnutí.
8. Žalobkyně pak opětovně poukázala na čl. 5 odst. 4 Směrnice a pochybení správního orgánu I. stupně, který ji nevyzval k odstranění vad žádosti a toto pochybení nenapravila ani žalovaná. Zdůraznila, že oznámení o změně zaměstnavatele je nepochybně podáním ve smyslu § 37 odst. 1 správního řádu, resp. žádostí dle § 45 téhož zákona, proto jí měl správní orgán vyzvat k odstranění jeho vad. Žalobkyně nesouhlasí s tím, že „*skutečnost, že oznámení bylo správnímu I. stupně doručeno po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání (...), nepředstavuje vadu podání (...) již by vůbec [žalobkyně] mohla úspěšně odstranit*“. Žalobkyně uvedla, že mohla na výzvu doložit novou pracovní smlouvu, přičemž v předmětném řízení správní orgány ani nezkoumaly, kdy skutečně žalobkyně měla v úmyslu nastoupit do výkonu zaměstnání.
9. Žalobkyně dále uvedla, že v obdobných případech byli oznamovatelé k odstranění vad vyzváni. Žalobkyně k tomu odkazovala např. na výzvu Ministerstva vnitra, Odboru azylové a migrační politiky k odstranění vad podání ze dne 31. 3. 2021, č. j. OAM-75176-9/ZM-2020, kdy se rovněž jednalo o nesprávné vyplnění formuláře a kdy byl oznamovatel vyzván k jeho doplnění a k předložení potřebných dokladů. Žalobkyně přitom neviděla

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

rozdíl mezi tím, že oznámení není učiněno na tiskopisu, a tím, když je tiskopis vyplněn vadně.

10. Žalobkyně uvedla, že jí nezákonný postup přímo zasáhl do života. V jeho důsledku žalobkyně již nemá možnost na území České republiky povolení k zaměstnání získat. Žalobkyně v tomto kontextu poukázala na fatální důsledky napadeného rozhodnutí a důsledky celkové úpravy změny zaměstnavatele cizinců. Dle žalobkyně je pro cizince značně obtížné dostat zákonným požadavkům.
11. Žalobkyně dále namítala nedostatečně zjištěný skutkový stav věci. Uvedla, že navrhovala důkazy jako výslech její osoby, výslech jejího syna, jakož i provedení pobytové kontroly, a to s ohledem na požadavek posouzení přiměřenosti rozhodnutí. Žádný z těchto důkazů však nebyl proveden. Dle žalobkyně správní orgán I. stupně nikterak nevysvětlil, proč navrhované důkazy neprovedl, přičemž tuto vadu nezhojila ani žalovaná v rámci odvolacího řízení. Žalovaná si dle žalobkyně v napadeném rozhodnutí protiřečí, neboť tvrdí, že žalobkyně měla skutečnosti dostatečně konkrétně tvrdit a prokázat, podstatné důkazy, které však žalobkyně navrhla, žalovaná odmítla provést.
12. V poslední řadě žalobkyně namítala, že žalovaná nedostatečně posoudila přiměřenost dopadů napadeného rozhodnutí do jejího soukromého a rodinného života ve smyslu č. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod (dále jen „Úmluva“), jakož i § 174a zákona o pobytu cizinců. Žalobkyně shrnula, že v České republice pobývá již od roku 2017, je zde zvyklá a považuje Českou republiku za svůj domov. Rovněž zde dlouhodobě vykonávala ekonomickou činnost. Žalobkyně má na území České republiky svého syna, nar. X, který je držitelem pobytového oprávnění ve formě zaměstnanecké karty. Se svým synem žalobkyně žije a vzhledem k jeho věku 21 let ho jak psychicky, tak i částečně finančně podporuje. Toto žalobkyně správnímu orgánu doložila. Žalobkyně zároveň uvedla, že se na Ukrajině nemá kam vrátit, nemá tam žádné zázemí. Skutečnostmi, které žalobkyně uváděla, se však správní orgán I. stupně ani žalovaná blíže nezabývaly.
13. Dle žalobkyně se žalovaná rovněž nevypořádala s námitkou, že zásah do soukromého a rodinného života je správní orgán I. stupně povinen zkoumat nejen z hlediska osoby cizince, ale je nutné zkoumat i vliv na ostatní rodinné příslušníky, kteří by jinak měli právo pobývat v ČR na základě samostatného pobytového oprávnění.
14. Dle žalobkyně správní orgány rovněž nikterak nerefletovaly, že veškeré pozice, na kterých žalobkyně působila, jsou v oblasti zdravotnictví, tj. v oblasti, která je s ohledem na dlouhotrvající pandemickou situaci vysoce vytížená. Správní orgán I. stupně se rovněž nevypořádal s dopisem anticipovaného zaměstnavatele žalobkyně, který potvrzuje, že tento zaměstnavatel má nadále zájem žalobkyni zaměstnat, přičemž napadené rozhodnutí tuto vadu nezhojilo.
15. S ohledem na uvedené žalobkyně navrhla napadené rozhodnutí zrušit.

IV. Vyjádření žalované

16. Žalovaná ve svém vyjádření plně odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí, neboť většina námitek uváděných v podané žalobě je obsahově shodná s námitkami uvedenými v odvolání. K námitce chybějícího poučení o možnosti odvolání žalovaná uvedla, že žalobkyně odvolání podala a žalovaná o něm řádně rozhodla.
17. Dále žalovaná uvedla, že ve skutečnosti i přes dovozené pochybení neshledala prvostupňové rozhodnutí nezákonným, nelze proto namítat vnitřní rozpornost

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

napadeného rozhodnutí. Žalovaná rovněž uvedla, že odůvodnila, proč postup správního orgánu I. stupně nebyl v rozporu se Směrnicí. K odkazu žalobkyně na obdobný případ, ve kterém byl cizinec při nesprávném vyplnění formuláře vyzván k odstranění vad žádosti, žalovaná konstatovala, že se jednalo o skutkově odlišný případ, jak je odůvodněno v napadeném rozhodnutí.

18. K námitce nedostatečného posouzení přiměřenosti dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života žalobkyně a jejího zletilého syna žalovaná odkázala na str. 3 prvostupňového rozhodnutí a na str. 9 a 10 napadeného rozhodnutí, kde byly tyto námitky řádně vypořádány.
19. K námitce nezjištění skutkového stavu věci v důsledku neprovedení žalobkyní navrhovaných výslechů žalovaná uvedla, že i tato námitka byla v napadeném rozhodnutí řádně vypořádána. Nebylo povinností správního orgánu I. stupně tyto důkazy provést. Žalobkyně měla možnost skutečnosti svědčící o nepřiměřenosti dopadu prvostupňového rozhodnutí tvrdit a prokázat jiným způsobem, což učinila jak v řízení před správním orgánem I. stupně, tak v rámci odvolacího řízení, přičemž neuvedla, jaké jiné než jí uváděné skutečnosti by měly být navrhovanými důkazy prokázány.
20. Žalovaná proto navrhla zamítnutí žaloby.

V. Průběh jednání ve věci

21. Na ústním jednání konaném dne 27. 6. 2022 soud nejprve shrnul podstatný obsah soudního a správního spisu. Účastníci řízení pak ve svých vyjádřeních zcela setrvali na své argumentaci předestřené výše. Zástupkyně žalobkyně především zdůraznila, že žalobkyně měla být vyzvána k odstranění vad, postup žalované byl vnitřně rozporný a ve svém důsledku přehnaně formalistický. Strany nad rámec obsahu správního spisu, jímž se dle ustálené rozhodovací praxe samostatně nedokazuje, nevnesly žádné důkazní návrhy.

VI. Posouzení věci Městským soudem v Praze

22. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou, a jedná se o žalobu přípustnou, splňující všechny formální náležitosti na ni kladené. Napadené rozhodnutí žalované soud přezkoumal na základě skutkového a právního stavu v době vydání rozhodnutí a v mezích uplatněných žalobních bodů [§ 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“)], jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti, a dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná**.
23. Podle § 42g odst. 1 věta první zákona o pobytu cizinců „(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.*“
24. Podle § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců „(z)měnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je *držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou.*“ (pozn. soudu: text zvýrazněn soudem)
25. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců „(o)známení podle odstavce 7 se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

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.“

26. Čl. 5 odst. 4 Směrnice pak stanoví, že „(v) případě, že informace nebo dokumenty připojené k žádosti nejsou podle kritérií stanovených ve vnitrostátním právu úplné, příslušný orgán písemně vyrozumí žadatele o tom, že jsou požadovány dodatečné informace nebo dokumenty, přičemž stanoví přiměřenou lhůtu pro jejich předložení“.
27. V první řadě soud připomíná, že judikatura správních soudů dovodila (srov. např. usnesení zdejšího soudu ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020 - 51, rozsudek téhož soudu ze dne 30. 6. 2021, č. j. 18 A 73/2020 - 44, nebo usnesení Krajského soudu v Ostravě ze dne 16. 9. 2021, č. j. 25 A 179/2021 - 11), že sdělení Ministerstva je rozhodnutím ve smyslu § 67 odst. 1 správního řádu a je proti němu přípustné odvolání, neboť jeho vydání předchází posouzení splnění podmínek (např. včasnosti oznámení, autenticity předložených dokladů), a především je jím zasahováno do práv oznamovatele. Rovněž žalovaná ostatně připustila odvolání žalobkyně proti prvostupňovému rozhodnutí, které na jeho základě náležitě posoudila.
28. Žalobní námitka stran chybějícího poučení správního orgánu I. stupně o možnosti podat opravný prostředek tak není důvodná. Prvostupňové rozhodnutí sice takové poučení neobsahuje, ale žalovaná žalobkyní podané odvolání akceptovala jako přípustné a na jeho základě prvostupňové rozhodnutí přezkoumala v souladu s § 89 odst. 2 správního řádu. Do práv žalobkyně tak nebylo žádným způsobem zasaženo – jednalo se o vadu, jež neměla vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí.
29. Žalobkyně dále namítala, že nebyla správním orgánem I. stupně vyzvána k odstranění vad její žádosti. Tato námitka je vlastní podstatou projednávané věci. Žalobkyně totiž trvá na tom, že měla být vyzvána k odstranění vad podání i co se týče data, ke kterému měla změna zaměstnavatele nastat. Podání žalobkyně bylo žalované doručeno dne 23. 10. 2020, žalobkyně jako datum, ke kterému nastane změna zaměstnavatele, ovšem uvedla den 22. 10. 2020. Podle doložené pracovní smlouvy ze dne 1. 9. 2020, jak soud ověřil ze správního spisu, byl nástup žalobkyně do zaměstnání u zaměstnavatele soft palm, z.s. dohodnut dokonce na 1. 9. 2020 a s účinností od tohoto data byl žalobkyni vystaven i mzdový výměr.
30. Z uvedeného vyplývá, že pracovní poměr žalobkyně měl vzniknout dne 1. 9. 2020, neboť dle § 36 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, v rozhodném znění (dále jen „**zákoník práce**“) „pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

do práce“. Konkrétní okamžik změny zaměstnavatele (ať už jím měl být fyzický nástup do práce či něco jiného) pak žalobkyně jednoznačně identifikovala datem 22. 10. 2022. Neohlásila tak změnu zaměstnavatele nejméně 30 dnů před takovou změnou, jak stanoví § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

31. Žalobkyně namítala, že mohla na výzvu správního orgánu I. stupně doložit novou pracovní smlouvu, přičemž v předmětném řízení správní orgány ani nezkoumaly, kdy skutečně měla v úmyslu nastoupit do výkonu zaměstnání.
32. Soud předně zdůrazňuje, že úmysl žalobkyně ohledně okamžiku nástupu do zaměstnání se dost dobře podává z předložené pracovní smlouvy, resp. z formuláře oznámení o změně zaměstnavatele. Jakkoli se obě data liší, v obou případech předchází dni doručení oznámení správnímu orgánu (nepochybně tak změna nebyla ohlášena 30 dní předem). I kdyby tedy snad žalobkyně byla schopna předložit pozdější pracovní smlouvu (takovou smlouvu ovšem ve správním či soudním řízení nepředložila), nemění to nic na skutečnosti, že v oznámení rovněž uvedla dřívější datum, a to 22. 10. 2020). Učinila tak přestože byla u příslušné kolonky předtištěného formuláře poučena o tom, že změnu musí ohlásit nejpozději 30 dnů před datem, k němuž má nastat. Vzhledem k tomu tak správní orgány nemohly mít pochybnosti o tom, že by snad pracovní poměr žalobkyně u nového zaměstnavatele Soft palm, z.s. měl vzniknout později. Žalobkyně ostatně v průběhu řízení ani nespecifikovala, o jaké datum nástupu podle ní mělo jít.
33. Z pracovní smlouvy se přitom podává, že pracovní poměr měl vzniknout dne 1. 9. 2020 (i pokud by ve sjednaný den žalobkyně do práce nenastoupila např. z důvodu překážky v práci). Z předložené pracovní smlouvy tak vyplývá, že jako den nástupu do zaměstnání byl sjednán den, který již od počátku předcházel ohlášení změny zaměstnavatele a rozhodnutí správních orgánů o (ne)splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Sama žalobkyně pak za konkrétní okamžik změny zaměstnavatele označila datum 22. 10. 2020, které opět předcházelo doručení oznámení správnímu orgánu. Tvzení žalobkyně, že měla být správním orgánem I. stupně vyzvána k odstranění vady podání, konkrétně k uvedení jiného dne, ke kterému má dojít ke změně zaměstnavatele a doložení nové pracovní smlouvy, je proto zcela nesprávné. Je přitom logické, že cizinec musí ohlásit změnu zaměstnavatele ještě před tím, než má ohlašovaná změna nastat (než vznikne pracovní poměr), neboť v danou chvíli nemůže vědět, zda mu bude ohlášeno, že podmínky pro změnu zaměstnavatele daných zákonem o pobytu cizinců splnil či nikoliv.
34. Jako výjimku, kdy by byla výzva k odstranění vad namístě – samozřejmě mimo případy úplné absence data zamýšlené změny či jeho nečitelnosti –, si lze představit snad jen situaci, pokud by žalobkyně omylem předložila nesprávnou pracovní smlouvu (či jiné podklady), jež by se vůbec netýkala pozice vymezené v oznámení o změně zaměstnavatele, popřípadě by obsahovala pozdější datum (tj. do budoucna), neodpovídající dřívějšímu datu uvedenému ve formuláři. To ovšem není případ nyní projednávané věci, jelikož pracovní smlouva se týkala žalobkyní označeného zaměstnavatele i pozice. Byla to teda sama žalobkyně, která ke svému oznámení předložila sjednanou pracovní smlouvu, z níž se podává zamýšlený den nástupu do práce (vznik pracovního poměru), přičemž ve formuláři pak žalobkyně rovněž uvedla jednoznačný den změny zaměstnavatele. I kdyby měl tedy správní orgán pochybnosti o relevanci předložené pracovní smlouvy, ty již dopředu vyvrátila žalobkyně tím, že jednoznačně vymezila den, k němuž měla změna nastat.

35. Soud tak ve shodě se žalovanou shrnuje, že uvedené není vadou podání (je zřejmé, jaké datum žalobkyně uvedla), ale nesplněním podmínek daných § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců – jakkoli se to může žalobkyni jevit jako formalistické, lze jen stěží povolit změnu zaměstnavatele, jež už měla nastat dříve. Pokud žalobkyně datum změny jednoznačně identifikovala (podání v této části netrpělo vadami), správní orgány současně nebyly povinny vyzývat žalobkyni k odstranění vad žádosti. Správní orgán I. stupně a potažmo žalovaná proto správně dospěly k závěru, že žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele dané § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, konkrétně povinnost oznámit změnu zaměstnavatele nejméně 30 dnů předem. Neučinila tak navíc např. ani v režimu žádosti o prominutí zmeškání lhůty, jinak řečeno z jejího podání ani nevyplývalo, že by snad žalobkyni v dřívějším podání žádosti bránila nějaká překážka.
36. Napadené rozhodnutí navíc v tomto ohledu nelze v žádném případě považovat za vnitřně rozporné, jak namítala žalobkyně. Žalovaná jasně vysvětlila, že i přes uvedené pochybení správního orgánu I. stupně spočívající v tom, že žalobkyni nevyzval k uvedení číselného označení pozice v EVPM a doložení dokladu prokazujícího, zda dosavadní pracovněprávní vztah žalobkyně u Thomayerovy nemocnice trvá nebo ke kterému dni skončil, nebyly tak jako tak splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Žalovaná proto správně přistoupila pouze ke změně prvostupňového rozhodnutí.
37. Stejně tak soud neshledal porušení čl. 5 odst. 4 Směrnice, neboť jak již vysvětlila žalovaná, v daném případě se nejednalo o neúplnost informací či dokumentů, které by žalobkyně mohla doplnit a doložit. Shora uvedené závěry pak zcela dopadají i na tuto námitku.
38. Žalobkyně dále namítala, že v obdobných případech byli oznamovatelé k odstranění vad vyzváni. K tomu soud podotýká, že žalovaná v napadeném rozhodnutí správně uvedla, že se v uvedených věcech nejednalo o skutkově obdobné případy, neboť se jednalo skutečně o odstranitelné vady podání. Pokud jde o žalobkyni označený obdobný případ, soud vidí rozdíl mezi nedodržením formy podání (a možností jejího odstranění podáním na stanoveném tiskopise) a podáním oznámení o změně zaměstnavatele až po dni, kdy tato změna měla nastat, resp. nastala.
39. Námitky žalobkyně stran důsledků napadeného rozhodnutí do jejího života nejsou relevantní. Žalovaná je povinna postupovat podle zákona, což v daném případě učinila. Zákon o pobytu cizinců jí v případě oznámení o (ne)splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele neposkytuje žádné správní uvážení. Pokud žalobkyně dané podmínky nesplnila, musí nést následky, které z toho plynou.
40. Žalobkyně dále namítala nedostatečně posouzení přiměřenosti dopadů napadeného rozhodnutí do soukromého a rodinného života svého a svého syna. Ve správním řízení i v podané žalobě uváděla, že na území pobývá její zletilý syn, kterého podporuje, a že hodlá pracovat v oblasti zdravotnictví.
41. Žalovaná v napadeném rozhodnutí odkázala na § 174a odst. 3 zákona o pobytu cizinců, dle něž *„(p)řiměřenost dopadů rozhodnutí podle tohoto zákona správní orgán posuzuje pouze v případech, kdy to tento zákon výslovně stanoví.“* Zároveň ale vzala v úvahu mezinárodně právní závazky České republiky, a to konkrétně čl. 8 Úmluvy, který zakotvuje právo na soukromý a rodinný život.

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

42. Městský soud k tomu uvádí, že Nejvyšší správní soud dospěl ve své rozhodovací praxi k závěru, že posuzování přiměřenosti dopadu rozhodnutí není omezeno pouze na ta rozhodnutí, u kterých to zákon o pobytu cizinců výslovně stanoví (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2015, č. j. 6 Azs 96/2015 - 30, či ze dne 20. 9. 2018, č. j. 10 Azs 127/2018 - 30). Přiměřenost dopadu rozhodnutí je třeba ke konkrétní námitce posuzovat například i v případě zamítnutí žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu (rozsudek ze dne 22. 1. 2020, č. j. 10 Azs 256/2019 - 39, či ze dne 12. 3. 2020, č. j. 9 Azs 352/2019 - 33). Tato povinnost vyplývá přímo z čl. 8 Úmluvy, přičemž při posuzování přiměřenosti není nutné výslovně hodnotit všechna kritéria uvedená v § 174a zákona o pobytu cizinců, ale výslovně zohlednit pouze důvody, které jsou v daném případě specifické a vyplývají z průběhu řízení (rozsudek kasačního soudu ze dne 4. 4. 2019, č. j. 9 Azs 72/2019 - 37, či ze dne 14. 3. 2019, č. j. 7 Azs 554/2018 - 36).
43. Pokud je vydáno nevyhovujícího sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, nemůže cizinec legálně změnit zaměstnavatele (či pracovní zařazení nebo být zaměstnán na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele), což zasahuje do jeho práv (srov. i výše bod 27). Jedná se tedy o konstitutivní správní rozhodnutí o žádosti cizince. I v tomto případě je proto třeba vzít do úvahy přiměřenost dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života cizince, přestože to zákon o pobytu cizinců nepředpokládá, a to na základě přímé aplikace čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod. V řízení o žádosti je přitom na cizinci, aby přesvědčivým způsobem tvrdil konkrétní okolnosti, z nichž by vyplývalo, že v jeho případě by nevyhovění žádosti bylo z hlediska zásahu do jeho soukromého a rodinného života nepřiměřené, a aby případně označil důkazy na podporu těchto tvrzení (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 6. 2018, č. j. 3 Azs 133/2017 - 27).
44. Žalovaná v napadeném rozhodnutí uvedla, že syn žalobkyně je zletilý, zaopatřený, zdravotně způsobilý k výkonu práce, neboť na území pobývá na základě zaměstnanecké karty, je tak schopen vést soběstačný život (vyjádřila se tak i k případnému zásahu do jeho soukromého a rodinného života). Výkon zdravotnické profese žalobkyně přitom není důvodem, aby správní orgány odhlédly od zákonných podmínek pro změnu zaměstnavatele, které jsou stejné pro všechny cizince pobývajících na území na základě zaměstnanecké karty. Správní orgány neshledaly důvod k provedení výsledku žalobkyně a jejího syna z důvodu neúčelnosti, neboť neměly pochyb o skutečném stavu věci (srov. rovněž dále).
45. Ve správním řízení i podané žalobě žalobkyně uváděla, že v České republice žije od roku 2017, pracovala jako zdravotní sestra a žije společně se svým zletilým synem, kterého podporuje. Soud má stejně jako správní orgány za to, že tyto skutečnosti nevedou k závěru o nepřiměřeném zásahu do soukromého a rodinného života žalobkyně. Doba pobytu žalobkyně na území České republiky nepředstavuje významně delší dobu, která by vedla k úplnému zpretrhání vazeb se zemí původu, či k úplné integraci do místní společnosti. Syn žalobkyně, jak již uvedla žalovaná, je schopen se uživit. V České republice ostatně pobývá na zaměstnaneckou kartu. Není zřejmé, že by byl závislý na péči či podpoře žalobkyně. Žalobkyně pouze uvedla, že ho podporuje finančně. Dle soudu přitom může svého syna podporovat i na dálku. Ani argumentace její pozicí v oblasti zdravotnictví nemůže zvrátit závěry správních orgánů. Přestože se jedná o záslušnou činnost, nejedná se o mimořádnou okolnost, pro kterou by mělo být napadené rozhodnutí nepřiměřené. Nadto, jak vyplývá z napadeného rozhodnutí, žalobkyně nemá v dané oblasti stabilní

zaměstnání, neboť nejdříve pracovala tři čtvrtě roku v IKEM, poté chtěla přejít do Fakultní Thomayerovy nemocnice, neprošla však lékařskou prohlídkou, a proto posléze žádala o změnu k zaměstnavateli soft palm, z.s., u něhož chtěla pracovat v hospici. Nelze mít proto za to, že by napadeným rozhodnutím došlo ke zpřetrhání vazeb s konkrétním dlouhodobým zaměstnavatelem žalobkyně.

46. Pokud jde o neprovedení výsledku žalobkyně a jejího syna, soud uvádí, že přinejmenším žalovaná se s těmito návrhy dostatečně vypořádala. Soud přitom souhlasí, že navrhované výsledky by byly neúčelné a nadbytečné. Žalobkyně v řízení před správním orgánem ani v podané žalobě netvrdila, jaké jiné skutečnosti, kromě výše uvedených, chtěla výsledkem prokázat. Tvrzené skutečnosti přitom žalovaná náležitě posoudila a neshledala žádné výjimečné okolnosti případu svědčící o případném zásahu do soukromého a rodinného života žalobkyně.
47. Dle soudu tak nebude napadeným rozhodnutím nepřiměřeně zasaženo do soukromého a rodinného života žalobkyně.
48. Pokud jde o zemi původu, žalobkyně uvádí, že se nemá kam vrátit, aniž by uvedla něco konkrétního (neučinila tak ani nyní při ústním jednání). Soud si je nicméně vědom, že na Ukrajině došlo ke zcela zásadní změně situace způsobené invazí ozbrojených sil Ruské federace, která byla zahájena dne 24. 2. 2022, tj. po vydání žalobou napadeného rozhodnutí, a která vyvolala největší válečný konflikt v Evropě od skončení druhé světové války. Nejvyšší správní soud přitom již shledal, že se jedná o takovou výjimečnou skutečnost, k níž musí například ve věci správního vyhoštění správní soud přihlídnout i v případě, že nastala po vydání žalobou napadeného rozhodnutí (srov. rozsudek ze dne 14. 4. 2022, č. j. 5 Azs 89/2022 - 24). V projednávané věci ale napadené rozhodnutí nevede bez dalšího k nucenému vycestování žalobkyně na Ukrajinu (nejedná se o správní vyhoštění, ani řízení o mezinárodní ochraně či povolení k pobytu za účelem strpění apod.), posuzuje se zde toliko zákonnost rozhodnutí o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Žalobkyně přitom má možnost, jak na území České republiky nyní setrvat: může požádat například o doplňkovou ochranu dle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu, o dočasnou ochranu dle zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, nebo o vízum strpění podle § 33 zákona o pobytu cizinců. Dle soudu tak v důsledku napadeného rozhodnutí nedojde k porušení mezinárodně právních závazků České republiky jako je princip nenavrácení (*non-refoulement*) a základních práv žalobkyně.

VII. Závěr a náklady řízení

49. Na základě všech shora uvedených skutečností soud neshledal žalobu důvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
50. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně neměla ve věci úspěch, proto jí právo na náhradu nákladů řízení nenáleží. Žalované pak žádné náklady v souvislosti s vedením předmětného řízení nad rámec její běžné administrativní činnosti nevznikly. Soud jí proto náhradu nákladů řízení nepřiznal.

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.

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 27. června 2022

Mgr. Martin Lachmann v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje P. F.