



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Magdaleny Ježkové a soudců JUDr. Jany Kábrtové a Mgr. Tomáše Blažka v právní věci

žalobce: **R. K.**
zastoupen JUDr. Irenou Strakovou, advokátko
se sídlem advokátní kanceláře 120 00 Praha 2, Karlovo náměstí 18,

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra ČR**
Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců
se sídlem 140 21 Praha 4, náměstí Hrdinů 1634/3, poštovní schránka
155/SO

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 6. 2020, čj. MV-71099-4/SO2020,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalovaný vydal dne 9. 6. 2020 rozhodnutí, kterým zamítl odvolání žalobce, směřující proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, ze dne 24. 2. 2020, čj. OAM-31150-11/ZM-2019, toto rozhodnutí orgánu I. stupně žalovaný potvrdil jako správné. Uvedeným rozhodnutím orgánu I. stupně došlo k zastavení řízení o žádosti

- žalobce o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty podle § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“), s odůvodněním že zaniklo právo, jehož se řízení týká, když účastníku řízení zanikla platnost zaměstnanecké karty ke dni 18. 12. 2019 dle § 63 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „zákon č. 326/1999 Sb.“).
2. Žalovaný v žalobou napadeném rozhodnutí konstatoval, že žalobce měl na území České republiky uděleno povolení k dlouhodobému pobytu na základě zaměstnanecké karty vydané s platností od 1. 8. 2018 do 31. 7. 2020 k zaměstnavateli VYDRUS spol. s r.o. na druh práce dělník ve výrobě kamene. Dne 29. 5. 2019 podala zmocněnkyně žalobce prostřednictvím poštovní služby u Ministerstva vnitra – orgán I. stupně – žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., k žádosti byla přiložena pracovní smlouva uzavřená dne 19. 2. 2018 se společností VATAZ WEST s.r.o., na pracovní pozici dělník v oblasti výstavby budov, s číslem volného místa 15 725 920 719, evidovaného v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty ke společnosti VATAZ WEST s.r.o. na pracovní pozici Dělníci v oblasti výstavby budov (CZ ISCO 93130).
 3. Správní orgán I. stupně požádal dne 28. 1. 2020 Úřad práce ČR – krajskou pobočku v Pardubicích (dále jen „Úřad práce“) o prověření, zda účastník řízení ode dne 1. 8. 2018 do současné doby požádal o povolení k zaměstnání. Dne 13. 2. 2020 obdržel orgán I. stupně sdělení, že účastníkovi řízení nebylo v době od 1. 8. 2018 do současnosti vydáno žádné povolení k zaměstnání. Součástí správního spisu pak orgán I. stupně učinil dohodu o rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelem VYDRUS spol. s r.o. ze dne 14. 9. 2018, v níž se zaměstnavatel s účastníkem řízení dohodli, že pracovní poměr končí dnem 14. 9. 2018.
 4. Žalovaný dále v žalobou napadeném rozhodnutí uvedl, že z úřední činnosti bylo orgánu I. stupně známo, že žalobce podal žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele již dne 31. 10. 2018, a to pro zaměstnání u společnosti INTERBUD CZ DRUŽSTVO. Rozhodnutím ze dne 18. 11. 2019 byla jeho žádost zamítnuta a požadovaný souhlas mu nebyl udělen dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., z důvodu nesplnění podmínky uvedené v odst. 2 písm. a) tohoto ustanovení. Rozhodnutí nabylo právní moci dnem 18. 12. 2019.
 5. V dalším rozhodnutí žalovaného konstatovalo, že dne 24. 3. 2019, tedy v zákonné lhůtě, podala zástupkyně žalobce blanketní odvolání, v němž uvedla, že bude odůvodněno po skončení nouzového stavu, neboť advokáti v současné době nepracují. Dne 31. 3. 2020 vyzval správní orgán I. stupně žalobce k odstranění vad podání a k doplnění podání stanovil lhůtu 5 dnů. Prostřednictvím zástupkyně byla výzva doručena 14. 4. 2020, nebylo na ni však reagováno. Orgán I. stupně neshledal důvody pro postup dle § 87 správního řádu a spis předal žalovanému, který věc přezkoumal a vydal napadené rozhodnutí.
 6. Žalovaný odvolání zamítl, a to z následujících důvodů. Žalobce měl vydanou zaměstnaneckou kartu s platností od 1. 8. 2018 do 31. 7. 2020 k zaměstnavateli VYDRUS spol. s r.o. Dne 29. 5. 2019 požádal o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., v průběhu řízení bylo zjištěno, že pracovní poměr žadatele k uvedenému zaměstnavateli skončil ke dni 14. 9. 2018. Platnost zaměstnanecké karty však dle § 63 odst. 1 tohoto zákona nezanikla, neboť

v době 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru, konkrétně dne 31. 10. 2018, podal žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele ke společnosti INTERBUD CZ DRUŽSTVO. Rozhodnutím ze dne 18. 11. 2019 mu tento souhlas nebyl udělen. Rozhodnutí nabylo právní moci dnem 18. 12. 2019, a k tomuto dni tak žalobci zanikla platnost zaměstnanecké karty dle § 63 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., a tedy zaniklo právo, jehož se řízení týká.

7. Usnesení o zastavení řízení je dle žalovaného rozhodnutím, kterým se správní řízení o žádosti končí bez meritorního projednávání, neboť byl zjištěn některý z taxativně uvedených důvodů § 66 správního řádu. Došlo tak k zániku práva – platnosti zaměstnanecké karty. Tuto skutečnost zjistil správní orgán I. stupně až v průběhu řízení o žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, neboť došlo k pravomocnému ukončení tohoto řízení, v němž podal žalobce žádost 31. 10. 2018 ke společnosti INTERBUD CZ DRUŽSTVO, a která byla pravomocně zamítnuta 18. 12. 2019. K zániku zaměstnanecké karty tak dle rozhodnutí žalovaného došlo ze zákona v souladu s ust. § 63 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb. Orgán I. stupně proto v souladu se zákonem řízení o žádosti žalobce o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty k zaměstnavateli VATAZ WEST s.r.o. dle § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu zastavil.
8. Žalovaný v závěru svého rozhodnutí shrnul, že v průběhu řízení o žádosti žalobce o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty ke společnosti VATAZ WEST s.r.o. bylo správním orgánem zjištěno, že účastníku řízení ke dni 18. 12. 2019 zanikla platnost zaměstnanecké karty, tedy zaniklo právo, jehož se řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele týká, neboť tento souhlas se změnou zaměstnavatele lze ve smyslu § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., udělit pouze osobě, která je držitelem platné zaměstnanecké karty, což žalobce již nesplňoval.

II. Žalobní argumentace

9. Žalobce v žalobě namítal porušení správního řádu, zejména v ustanoveních § 2, 3, 50 a 52, tedy že žalovaný nepostupoval v souladu se zákony, nezjistil stav věci způsobem, o němž nejsou důvodné pochybnosti a v rozsahu, nezbytném vzhledem ke konkrétním okolnostem věci, žalobce rovněž namítal, že v řízení nebylo přihlášeno ke všemu, co vyšlo najevo.
10. Žalobce dále uvedl, že pobýval na území ČR v rámci vydané zaměstnanecké karty s platností od 1. 8. 2018 do 31. 7. 2020, zaměstnanecká karta byla vydána na pracovní pozici dělník ve výrobě kamene u společnosti VYDRUS s.r.o. Dne 29. 5. 2019 požádal žalobce o změnu zaměstnavatele ke společnosti VATAZ WEST s.r.o. na pracovní místo dělník v oblasti výstavby budov, s pracovní smlouvou uzavřenou dne 19. 2. 2018 s uvedenou společností, a číslem volného pracovního místa vedeného v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti bylo zastaveno s odůvodněním, že žalobci zanikla platnost zaměstnanecké karty a tedy i právo, jehož se řízení týká.
11. Žalobce byl po celou dobu řízení v dobré víře, pracovní poměr se společností VYDRUS s.r.o. ukončil ke dni 14. 9. 2018 a žádost podanou za účelem změny zaměstnavatele ze dne 31. 10. 2018 ke společnosti INTERBUD CZ DRUŽSTVO podával prostřednictvím zaměstnavatele, který mu pouze sdělil, že ho již dále nemá zájem zaměstnávat z důvodu

malého objemu práce. Skutečnost, že mu byla žádost zamítnuta, mu nebyla známa, ani důvod jejího zamítnutí. Přičítat mu k tíži neznalost zákona č. 326/1999 Sb., konkrétně to, že nepodal opravný prostředek proti rozhodnutí o neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, nepovažuje za možné, neboť toto bylo způsobeno nekorektností ze strany budoucího zaměstnavatele INTERBUD CZ DRUŽSTVO. Tento mu skutečnost zamítnutí souhlasu nesdělil a naopak s ním ukončil vztah.

12. Pokud žalovaný uvedl, že k podání ze dne 29. 5. 2019 byla přiložena pracovní smlouva se společností VATAZ WEST s.r.o. ze dne 19. 2. 2018, tak toto nekoresponduje s celým případem, neboť 19. 2. 2018 nebyl držitelem žádného pobytového oprávnění na území ČR. V uvedeném spatřuje žalobce nepřezkoumatelnost celého rozhodnutí, není zřejmé, k čemu podání ze dne 29. 5. 2019 směřovalo a pokud by měl správní orgán pochybnosti, má odstranit tyto na základě výzvy s přiměřenou lhůtou k odstranění. Pokud by pak zjistil, že nemůže vyhovět žádosti, ale že jsou naplněny podmínky jiného ustanovení, může takové skutečnosti s žadatelem projednat a vyhovět žádosti se změněným obsahem. Žalobce konečně poukázal ve své žalobě i na výklad § 39 správního řádu, uvádějící, že koncentrace řízení nemůže ohrožovat jeho účel, zmeškání lhůty lze prominout a správní orgán je vždy povinen zjistit všechny okolnosti důležité pro ochranu veřejného zájmu, svědčící ve prospěch i neprospěch toho, komu má být uložena povinnost. Žalobce navrhl zrušení napadeného rozhodnutí žalovaného a vrácení věci k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

13. Žalovaný ve svém písemném vyjádření ze dne 2. 9. 2020 soudu sdělil, že skutkový stav a průběh správního řízení od podání žádosti žalobce do vydání pravomocného rozhodnutí je dostatečně popsán v žalobou napadeném rozhodnutí ze dne 9. 6. 2020, proto na toto rozhodnutí žalovaný plně odkazuje. K námitce o nezákonnosti usnesení pak žalovaný odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 3. 2. 2016, čj. 1 Azs 240/2015, kdy soud v obdobné situaci uvedl, že: „Nejvyšší správní soud ve svých rozhodnutích opakovaně upozorňuje na skutečnost, že obecně formulované žalobní námitky, které jsou prostým výčtem porušení právních předpisů bez uvedení toho, v čem konkrétně se správní orgány dopustily pochybení a jakým způsobem mělo v důsledku toho dojít ke zkrácení práv stěžovatele, nelze považovat za řádně formulované žalobní body, které by umožňovaly soudní přezkum. Obdobně rozšířený senát v rozsudku ze dne 24. 8. 2010, čj. 4 As 3/2008 konstatoval, že míra precizace žalobních bodů do značné míry určuje i to, jaké právní ochrany se účastníkovi u soudu dostane“.
14. Žalovaný je přesvědčen, že pro zastavení řízení byly v daném případě splněny všechny podmínky, rozhodnutí byla vydána na základě dostatečně zjištěného stavu věci, byla dostatečně a řádně odůvodněna a jsou v souladu s platnými právními předpisy. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

IV. Posouzení věci krajským soudem

15. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů podle části třetí, hlavy první a druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“). Ve věci rozhodl dle § 51 s.ř.s. bez nařízení jednání, neboť k tomu byly splněny zákonné podmínky.

16. Z obsahu správního spisu plyne, že Ministerstvu vnitra ČR byla předložena žádost žalobce dne 30. 5. 2019 o zaměstnaneckou kartu – souhlas se změnou zaměstnavatele, přiložena je Pracovní smlouva uzavřená mezi společností VATAZ WEST s.r.o., Praha 4 a žalobcem dne **19. 2. 2018**, a to na funkci Dělníci v oblasti výstavby budov (93130), číslo volného místa 15 725 920 719, s nástupem do práce **15. 2. 2019**. Dále je přítomen Výpis z obchodního rejstříku citované firmy ze dne 31. 5. 2019, z něhož plyne mj., že cit. smlouvu podepsal jednatel firmy. Přítomno je Potvrzení MV ČR o podání žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele za účelem výkonu zaměstnání na území ČR, s datem přijetí 31. 5. 2019, Výpis z evidence cizinců s povoleným pobytem na území ČR, doklady žádostí o sdělení skutečností, adresované MV ČR Úřadu práce ČR – krajské pobočce v Pardubicích dne 28. 1. 2020 a ČSSZ v Praze ze stejného data. Úřad práce sdělil dne 13. 2. 2020, že žalobci nebylo od 1. 8. 2018 do současnosti vydáno žádné povolení k zaměstnání, ČSSZ sdělila dne 9. 3. 2020, že má k dispozici jako oznámeného zaměstnavatele žalobce spol. VYDRUS s.r.o. v době 25. 7. – 14. 9. 2018 a od 1. 9. 2019 oznámen žalobce jako SVČ, OSVČ a spolupracující. Součástí spisového materiálu je Dohoda o rozvázání pracovního poměru mezi VYDRUS spol. s r.o. a žalobcem ze dne 14. 9. 2018, v níž je tímto datem označeno ukončení pracovního poměru, započatého dnem 25. 7. 2018.

17. **Zákon č. 326/1999 Sb. upravuje v ustanovení § 63 zánik platnosti zaměstnanecké karty:**

(1) Platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní 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.

(2) 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.

(3) Odstavec 1 se nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7 nebo podá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.

18. V **§ 42g** pak zákon upravuje institut zaměstnanecké karty, a to v návaznosti na výše uvedené znění § 63 v tam citovaných odstavcích:

(2) Žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud

a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty,

b) 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 pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a

c) má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména

1. má požadované vzdělání; v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky,

2. má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je podle zvláštního právního předpisu³⁵⁾ vyžadována, a

3. splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání.

(4) Cizinec uvedený v § 98 zákona o zaměstnanosti je oprávněn žádost o vydání zaměstnanecké karty podat, pokud splňuje podmínku uvedenou v odstavci 2 písm. b).

(7) Změnu 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. 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 těchto 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.

19. K znění § 63 odst. 2 cit. zákona soud připomíná i znění jeho **§ 47 odst. 4:**

Pokud doba platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu uplyne před rozhodnutím o žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo prodloužení doby jeho platnosti, ačkoliv žádost byla podána v souladu s podmínkami uvedenými v odstavcích 1 až 3, považuje se vízum nebo povolení k dlouhodobému pobytu za platné do doby nabytí právní moci rozhodnutí o podané žádosti.

20. Krajský soud rekapituloval rozhodné skutečnosti, které vyplynuly z rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 6. 2020 a jsou podpořeny listinami doloženými ve správním spise, jak soud uvedl v bodě 16. Žalobce měl na území České republiky vydanou zaměstnaneckou kartu s platností od 1. 8. 2018 do 31. 7. 2020 k zaměstnání ve společnosti VYDRUS spol. s r.o. Dne 29. 5. 2019 byla podána žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., v průběhu tohoto řízení žalovaný zjistil, že u výše cit. zaměstnavatele skončil pracovní poměr žalobce ke dni 14. 9. 2018. Platnost zaměstnanecké karty nezanikla (§ 63 odst. 1 – viz bod 17), neboť v době 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru, konkrétně dne 31. 10. 2018, podal žalobce žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele ke společnosti INTERBUD CZ DRUŽSTVO, kde rozhodnutím ze dne 18. 11. 2019 mu nebyl souhlas udělen. Rozhodnutí nabylo právní moci dnem 18. 12. 2019 a k tomuto dni tak zanikla platnost

zaměstnanecké karty dle § 63 odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., tedy i právo, jehož se řízení týkalo.

21. K jednotlivým žalobním námitkám pak za výše zjištěného stavu věci usoudil krajský soud následně:

K námitce o porušení jednotlivých ustanovení správního řádu soud odkazuje na znění rozhodnutí NSS čj. 1 Azs 240/2015 – tak, jak uvedeno v bodě 13 (viz výše). K námitce o tom, že žádost ze dne 31. 10. 2018 podal žalobce prostřednictvím zaměstnavatele, který mu sdělil, že ho již nemůže zaměstnávat, a že nevěděl o zamítnutí žádosti z důvodu nekorektního jednání zaměstnavatele, nemůže obstát, neboť o uvedené žádosti proběhlo správní řízení, jehož výsledkem bylo neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Nicméně z žalobcovy námitky lze dospět k závěru, že žalobce u uvedeného zaměstnavatele zaměstnán byl, ač k tomu neměl oficiální souhlas, pokud tedy zaměstnavatel takovou žádost podal, jistě o tom musel být žalobce informován a zaměstnavateli takovou skutečnost nelze vyčítat, zcela jistě pak nelze přistoupit na žalobcovu argumentaci, že se ho vlastně taková skutečnost netýká. Uvedená námitka je nedůvodná.

22. Naopak z průběhu spisu je patrné, že žalobce podal postupně dvě žádosti o souhlas se změnou zaměstnavatele, a druhá žádost byla podána v toku řízení o žádosti první. Žalobce namítal, že pracovní smlouva se společností VATAZ WEST s.r.o. ze dne 19. 2. 2018 nekoresponduje s celým případem, neboť v době jejího uzavření neměl žádné pobytové povolení. Ze správního spisu však jasně plyne, že společně s žádostí o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele byla předložena cit. smlouva – viz bod 16, obsahující obě uvedená data. Krajský soud je přesvědčen, že nebylo úlohou správních orgánů, a není ani úlohou soudu, vysvětlit důvod tam uvedených dat, tedy data uzavření pracovní smlouvy a data nástupu do práce, žalobce tuto pracovní smlouvu správnímu orgánu předložil jako důkaz ke své žádosti a správní orgán ze zde konstatovaných skutečností proto vycházel.

23. Krajský soud po přezkoumání věci dospěl k závěru, že žalovaný nepochybil, pokud zamítl odvolání žalobce, směřující proti rozhodnutí orgánu I. stupně ze dne 24. 2. 2020. V uvedeném rozhodnutí je konstatováno, že ode dne ukončení pracovně-právního vztahu ke společnosti VYDRUS spol. s r.o. – 14. 9. 2018 – počala plynout 60ti denní lhůta upravená § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., žádost žalobce o souhlas se změnou zaměstnavatele, podaná v rámci této lhůty neměla na zánik zaměstnanecké karty vliv. K uvedenému zániku však došlo poté, co bylo vydáno rozhodnutí o neudělení souhlasu dne 18. 11. 2019 z důvodu § 42g odst. 7 ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) cit. zákona, toto rozhodnutí nabylo právní moci dnem 18. 12. 2019 a zaměstnanecká karta zanikla na základě znění § 63 odst. 2 tohoto zákona. Zaměstnanecká karta byla vydána pro výkon práce na jediném pracovním místě a žalobce nebyl osobou uvedenou v § 98 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), podle něhož se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta nevyžaduje k zaměstnání cizince

a) s povoleným trvalým pobytem,

b) který je rodinným příslušníkem člena diplomatické mise, konzulárního úřadu nebo rodinným příslušníkem zaměstnance mezinárodní vládní organizace se sídlem na území České republiky,

- c) kterému byl udělen azyl nebo doplňková ochrana,
- d) jehož výkon práce na území České republiky nepřesáhne 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů nebo celkem 30 dnů v kalendářním roce a jde-li zároveň o výkonného umělce, pedagogického pracovníka, akademického pracovníka vysoké školy, vědeckého, výzkumného nebo vývojového pracovníka, který je účastníkem vědeckého setkání, žáka nebo studenta do 26 let věku, sportovce nebo osobu, která v České republice zajišťuje dodávky zboží nebo služeb nebo toto zboží dodává nebo provádí montáž na základě obchodní smlouvy, případně provádí záruční a opravářské práce,
- e) o němž to stanoví vyhlášená mezinárodní smlouva, k jejíž ratifikaci dal Parlament souhlas a již je Česká republika vázána,
- f) který je členem záchranné jednotky a poskytuje pomoc na základě mezistátní dohody o vzájemné pomoci při odstraňování následků havárií a živelních pohrom, a v případech humanitární pomoci,
- g) zaměstnávaného v mezinárodní dopravě, pokud je k výkonu práce na území České republiky vyslán svým zahraničním zaměstnavatelem,
- h) akreditovaného v oblasti sdělovacích prostředků,
- i) který je vojenským nebo civilním personálem ozbrojených sil vysílajícího státu podle zvláštního zákona,
- j) který se na území České republiky soustavně připravuje na budoucí povolání,
- k) který byl vyslán na území České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie,
- l) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny, jde-li o společné soužití rodiny s cizincem podle písmene a), c) nebo n) nebo s cizincem, který na území České republiky pobývá na základě platného povolení k dlouhodobému pobytu,
- m) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu rezidenta jiného členského státu Evropské unie,
- n) který vykonává v České republice soustavnou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogický pracovník nebo akademický pracovník vysoké školy nebo vědecký, výzkumný nebo vývojový pracovník ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu,
- o) který získal střední nebo vyšší odborné vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v konzervatoři podle školského zákona nebo vysokoškolské vzdělání podle zákona o vysokých školách,
- p) který na území České republiky pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem ochrany na území podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky,
- r) který je duchovním církve registrované v České republice nebo náboženské společnosti registrované v České republice,
- s) který je držitelem povolení k pobytu vnitropodnikově převedeného zaměstnance vydaného jiným členským státem Evropské unie a je vnitropodnikově převedený na území České republiky na dobu nepřesahující 90 dnů v kterémkoliv období 180 dnů, nebo

t) jehož výkon práce na území České republiky je v zájmu České republiky.

24. Orgán I. stupně nepochybil, pokud konstatoval, že spolu se zánikem zaměstnanecké karty zaniklo i právo, kterého se týká žádost o udělení souhlasu dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., neboť řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele se dotýká práva být zaměstnáván na území ČR, které zaniklo zánikem platnosti zaměstnanecké karty. Správnímu orgánu s ohledem na uvedenou skutečnost nezbylo, než postupem dle § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu řízení zastavit, neboť souhlas se změnou zaměstnavatele lze udělit pouze osobě, která je držitelem platné zaměstnanecké karty. Dle § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu správní orgán řízení usnesením zastaví, pokud (mj.) zaniklo právo, kterého se řízení týká. Pokud pak žalovaný zamítl odvolání žalobce proti uvedenému rozhodnutí, postupoval v souladu s platným právem.
25. Krajský soud po přezkoumání věci konstatoval, že žaloba je nedůvodná a v souladu s ustanovením § 78 odst. 7 s.ř.s. ji zamítl.

V. Náhrada nákladů řízení

26. Výrok o náhradě nákladů řízení vychází z ustanovení § 60 odst. 1 s.ř.s., když žalobce nebyl ve věci úspěšný a žalovaný náhradu nákladů řízení nežádal.

Poučení:

Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem doručení účastníkům (§ 54 odst. 5 s. ř. s.).

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.

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.

Hradec Králové 15. srpna 2022

JUDr. Magdalena Ježková v. r.
předsedkyně senátu