



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu JUDr. Zuzany Bystřické
a soudců JUDr. Mariana Kokeše, Ph.D., a Mgr. Petra Pospíšila ve věci

žalobce: **V. Q. H.**
zastoupený advokátem Mgr. Markem Sedlákem
sídlem Příkop 8, 602 00 Brno

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem nám. Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 18. 11. 2021, č. j. OAM-81551-7/ZM-2021,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení v záhlaví citovaného rozhodnutí – sdělení žalovaného o nesplnění podmínek stanovených zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu

cizinců“), konkrétně dle § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnávání oznamovatele na pracovním místě. Žalovaný takto posoudil oznámení žalobce ze dne 26. 10. 2021 o změně zaměstnavatele (TonyAndBrothers s. r. o.) ve smyslu § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, a to z toho důvodu, že na uvedené oznámení se hledělo jako by nebylo učiněno, neboť nebyly splněny podmínky dle § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců.

II. Shrnutí argumentů obsažených v žalobě

2. Ve včas podané žalobě (§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále jen „s. ř. s.“), splňující též ostatní podmínky řízení (§ 65, § 68 a § 70 s. ř. s.), žalobce navrhuje krajskému soudu, aby rozhodnutí žalované zrušil.
3. Žalobce v podané žalobě rekapituluje, že v době podání žaloby byl oprávněn pobývat na území České republiky na základě zaměstnanecké karty, přičemž dne 26. 10. 2021 doručil žalovanému tiskopis oznámení změny zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, neboť ke dni 31. 8. 2021 ukončil předchozí pracovní poměr. Z toho důvodu mu započala běžet šedesátidenní lhůta, po jejímž uplynutí by zaměstnanecká karta zanikla v souladu s § 63 zákona o pobytu cizinců. Žalobce namítá, že jestliže žalovaný shledal oznámení o změně zaměstnavatele jako vadné, byl v souladu s § 37 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, v rozhodném znění (dále jen „správní řád“), povinen žalobce vyzvat k odstranění těchto vad a stanovit mu k opravě přiměřenou lhůtu. Žalobce současně argumentuje, že na věci nic nemění skutečnost, že na řízení o změně zaměstnavatele se nepoužije část druhá a třetí správního řádu. Žalovaný však takto nepostupoval, přičemž žalobce zdůraznil, že oznámení o změně zaměstnavatele trpělo pouze odstranitelnými vadami, konkrétně chybějícími dokumenty a zjevnou písařskou chybou. Takový postup žalovaného je dle názoru žalobce nezákonný.
4. K tvrzení, že písařská chyba v oznámení o změně zaměstnavatele je chybou zjevnou, žalobce doplnil, že jako den ohlašované změny bylo uvedeno datum 1. 9. 2021, avšak tiskopis oznámení byl datován na 24. 10. 2021, odeslán pak byl 25. 1. 2021, z čehož muselo být žalovanému jasné, že žalobce zamýšlel teprve budoucí změnu zaměstnavatele. Toto tvrzení pak podporuje i výpis z centrální evidence volných pracovních míst, kde bylo uvedeno, že společnost TonyAndBrothers s. r. o. hlásila volné pracovní místo, na které měl žalobce nastoupit, až ke dni 29. 9. 2021. přičemž pro držitele zaměstnaneckých karet mělo toto pracovní místo být volné až od 29. 10. 2021.
5. V doplnění žaloby pak žalobce taktéž namítl, že nebyl v napadeném rozhodnutí řádně poučen o možnosti podat opravný prostředek v souladu s čl. 8 odst. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011 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 2011/98/EU“)

III. Vyjádření žalovaného

6. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že oznámení žalobce o změně zaměstnavatele nesplňovalo podmínku stanovenou v § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců, neboť změna zaměstnavatele nebyla oznámena 30 dní přede dnem, ke kterému měla být změna uskutečněna, žalobce současně nepředložil žádnou formu smlouvy o vzniku či trvání pracovněprávního vztahu. Žalovaný pak nesouhlasí s námitkou žalobce, že jej měl dle § 37

odst. 3 správního řádu k napravení zmíněných vad vyzvat, neboť zákon o pobytu cizinců je *lex specialis* ke správnímu řádu, jeho právní úprava se použije přednostně. Žalovaný proto postupoval dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců a na žalobcovo vadné oznámení o změně zaměstnavatele hleděl jako by nebylo učiněno. Z toho podle žalovaného plyne (i s odkazem na aktuální judikaturu správních soudů), že právní úprava § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vylučuje obecnou povinnost správních orgánů vyzývat k odstranění vad dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu, neboť toto podání je považováno za neučinné, tj. právně neexistující, nemůže proto vyvolávat právní následky, tedy i povinnosti žalovaného vyzývat žalobce k odstranění vad neexistujícího podání.

7. Žalobní tvrzení o zjevné písařské chybě žalovaný považuje za nedůvěryhodné, neboť datum 1. 9. 2021 následuje po dni 31. 8. 2021, ke kterému žalobci skončil předchozí pracovní poměr, tedy zde byla dle žalovaného určitá logika v uvedení zmíněného data a nelze to automaticky považovat za omyl či písařskou chybu. Žalobce byl ostatně upozorněn na tiskopisu oznámení o změně zadavatele, že oznámení musí být podáno nejpozději 30 dnů před zamýšleným datem uskutečnění změny, přičemž žalobce měl k dispozici tiskopis v česko-vietnamské jazykové verzi. Žalovaný dále upozornil, že doručení oznámení o změně zaměstnavatele s předstihem 30 dní je opodstatněné právě tím, že žalovaný má poté taktéž třicetidenní lhůtu pro vydání sdělení, zda jsou podmínky zákona splněny či nikoliv. Obdobné platí taktéž pro podmínku přiložení pracovní smlouvy k oznámení jako důkazu, že oznamovatel bude skutečně vykonávat práci v pracovním poměru na pracovní pozici evidované v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnaneckých karet, tedy že úmysl oznamovatele změnit zaměstnavatele je skutečný. Konečně byl žalobce povinen k oznámení přiložit i doklad o trvání či skončení předchozího pracovního poměru, což taktéž neučinil. Žalovaný uzavřel, že oznámení žalobce nesplňovalo podmínky stanovené zákonem, žaloba je proto nedůvodná a navrhuje ji jako takovou zamítnout.

IV. Posouzení věci krajským soudem

8. Krajský soud, za splnění podmínek dle § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání, přezkoumal v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s. ř. s.) napadené rozhodnutí žalovaného, včetně řízení předcházející jeho vydání, a dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná** (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
9. Krajský soud předně připomíná, že žaloba je přípustná, neboť, jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22 (rozhodnutí správních soudů jsou dostupná na <https://www.nssoud.cz>), zákonodárce s účinností od 2. 8. 2021 novelizací ustanovení § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců rozšířil výčet řízení podle téhož zákona, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu. Sdělení žalovaného tak sice není správním rozhodnutím ve smyslu § 67 a násl. správního řádu a není jej proto možné napadnout odvoláním dle § 81 a násl. správního řádu, sdělení žalovaného je však stále nutné považovat za rozhodnutí ve smyslu § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). a lze se proti němu bránit správní žalobou.
10. Z obsahu spisu vyplývá, že žalobce dne 26. 10. 2021 doručil žalovanému podání na stanoveném tiskopisu v česko-vietnamské jazykové verzi s názvem „Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele“. Ohlašovanou změnou byla změna

zaměstnavatele, konkrétně na pracovní místo označené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty číslem 23146900772, název nového zaměstnavatele TonyAndBrothers s.r.o., s charakteristikou nového pracovního místa jako „pomocník v kuchyni“ s místem výkonu práce na adrese Údolní 33, Brno. Jako datum, ke kterému se má změna zaměstnavatele uskutečnit, je uvedeno „01.09.2021“. Krajský soud dále seznal, že v bodu 7 tiskopisu je stanoveno, že k oznámení je oznamovatel povinen přiložit a) doklad o tom, zda dosavadní pracovněprávní poměr trvá či zda skončil; b) pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti, smlouvu o smlouvě budoucí pracovní nebo o budoucí dohodě o pracovní činnosti uzavřenou pro výkon práce na novém pracovním místě; c) písemné prohlášení budoucího zaměstnavatele o odborné způsobilosti oznamovatele pro výkon zaměstnání. V bodu 8 tiskopisu je poté oznamovatel upozorněn, že pokud některou z příloh uvedených pod písmeny a), b), c) k oznámení nepřiloží, bude na toto oznámení pohlíženo jako by nebylo učiněno. Součástí oznámení je prohlášení budoucího zaměstnavatele – TonyAndBrothers s.r.o. ze dne 24. 10. 2021 o odborné způsobilosti žalobce k výkonu požadovaného zaměstnání. Další přílohou je listina pod sp. zn. OAM-81551-1/ZM-2021 s názvem „Dohoda o rozvázání pracovního poměru dle ust. § 49 zákoníku práce“ mezi žalobcem a předchozím zaměstnavatelem – KC GASTRO s.r.o. Z listiny vyplývá, že její kopie byla pořízena ze spisu sp. zn. OAM-66095/ZM-2021, dne 30. 11. 2021.

11. Mezi stranami není sporné, že oznámení o změně zaměstnavatele, podané žalobcem, trpělo vadami a nesplňovalo tedy zákonné požadavky dle § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců. Jádrem sporu je naopak řešení otázky, zda byl žalovaný povinen žalobce na tyto vady upozornit a stanovit mu přiměřenou lhůtu pro jejich nápravu v souladu s § 37 odst. 3 správního řádu.
12. Podle § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců „změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle § 42g odst. 2 povinen oznámit ministerstvu (tzn. žalovanému) nejméně 30 dnů před takovou změnou.“
13. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců „oznámení podle § 42g odst. 7 se podává na úředním tiskopisu k tomu určeném, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle § 42g odst. 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v § 42g odst. 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.“
14. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců „ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 cit. ustanovení 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 cit. ustanovení se hledí, jako by nebylo učiněno.“

15. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců *ustanovení částí druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11, § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h (zvýrazněno krajským soudem).*
16. Krajský soud nemůže přisvědčit žalobní argumentaci, že žalovaný měl v souladu s § 37 odst. 3 správního řádu žalobce vyzvat k odstranění vad oznámení, jelikož podle citovaného § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se ustanovení části druhé a třetí správního řádu nevztahují na řízení (mimo jiné) podle ustanovení § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců. Jak vyplývá z rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30, citovaného žalovaným, „[u]stanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců *in fine*, podle kterého se nepřiblíží k oznámení, které nesplňuje zákonné podmínky, je zvláštní právní úpravou ve vztahu k ust. § 37 správního řádu“. Sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele je sice materiálně rozhodnutím, je však rozhodnutím „pouze“ deklaratorním, kterým se autoritativně stvrzuje, zda jsou splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele, přičemž soud v této souvislosti hovoří o tom, že tyto účinky sdělení nastávají ze zákona. „Z výše uvedeného je tak zřejmé, že stěžovatel sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně určuje, 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 cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Sdělení zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení stěžovatele závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat.“ (srov. usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41). Krajský soud proto konstatuje, že žalovaný neporušil žádnou procesní povinnost, když žalobce nevyzval k odstranění vad oznámení a shledal jeho postup souladný se zákonem. Poznámku žalobce, že z vadně uvedeného data změny zaměstnavatele muselo být žalovanému na první pohled zjevné, že se jedná „pouze“ o písařskou chybu, krajský soud hodnotí jako nevěrohodnou a ztotožňuje se s žalovaným, že zde existuje validní alternativní vysvětlení, proč toto datum žalobce do oznámení uvedl. I kdyby tomu však tak nebylo, na posuzované věci by to nemohlo nic změnit, neboť žalobce k oznámení nepřiložil pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které by bylo patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která byla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných žalobcem jako držitelem zaměstnanecké karty; ani doklad o tom, zda dosavadní pracovněprávní poměr žalobce trvá či zda skončil.
17. K námitce, že žalobce nebyl žalovaným v napadeném rozhodnutí řádně poučen o možnosti podat opravný prostředek v souladu s čl. 8 odst. 2 Směrnice 2011/98/EU krajský soud odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, který v totožné skutkové věci (Nejvyšší správní soud rozhodoval o kasační stížnosti proti usnesení krajského soudu o odmítnutí žaloby) uzavřel, že žalovaný postupoval správně, když v poučení v napadeném rozhodnutí neuvedl, že žalobce měl možnost bránit

se správní žalobou (k tomu viz. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32).

V. Závěr a náklady řízení

18. Krajský soud tak na základě výše uvedených skutečností neshledal žalobu důvodnou, a proto ji podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
19. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce ve věci úspěch neměl (žaloba byla jako nedůvodná zamítnuta), a nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému správnímu orgánu, kterému by jinak jakožto úspěšnému účastníku řízení právo na náhradu nákladů řízení příslušelo, náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti nevznikly, protože mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat do dvou týdnů po jeho doručení kasační stížnost. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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 právních předpisů vyžadováno pro výkon advokacie.

Brno 31. ledna 2023

JUDr. Zuzana Bystřická
předsedkyně senátu

v.z. JUDr. Marian Kokeš, Ph.D., v.r.
člen senátu
(dle § 54 odst. 2 s. ř. s.)