



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Zdeňky Jungvirtové a soudců Mgr. Jany Barcalové a Mgr. Tomáše Hodného ve věci

žalobce: **A. N.**, narozený dne „X“
státní příslušnost Tuniská republika
bytem v České republice „X“
zastoupený advokátem Mgr. Vratislavem Polkou
sídlem Vinohradská 1233/22, 120 00 Praha 2 - Vinohrady

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra - Komise pro rozhodování ve věcech pobytu
cizinců**, IČO 00007064
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4 - Nusle

o žaloba proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 2. 2022, č. j. MV-205990-5/SO-2021

takto:

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

Odůvodnění:

- 1. Žalobce se žalobou podanou dne 17. 3. 2022 domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 2. 2022, č. j. MV-205990-5/SO-2021, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce proti

rozhodnutí správního orgánu I. stupně č. j. OAM-330-21/ZR-2021 ze dne 13. 10. 2021 a napadené rozhodnutí správního orgánu I. stupně č. j. OAM-330-21/ZR-2021 ze dne 13. 10. 2021 potvrzeno a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení.

2. Žalobce namítal, že žalovaný správní orgán porušil zásadním způsobem své povinnosti odvolacího orgánu, jeho rozhodnutí odporuje požadavkům § 68 odst. 3 správního řádu, který definuje požadavky na odůvodnění rozhodnutí a zároveň je v rozporu s požadavky na činnost odvolacího orgánu, zejména § 89 odst. 2 správního řádu. Žalobce je přesvědčen, že „žalobce“ porušil i § 3 správního řádu a při vydání rozhodnutí v obou stupních byl správními orgány porušen § 2 odst. 3 a 4 správního řádu. Žalobce měl od 17. 1. 2018 vydanou zaměstnaneckou kartu pro zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. na pracovní pozici 75330 – Švadlenky, šičky, vyšíváči a pracovníci v příbuzných oborech. S tímto zaměstnavatelem ukončil žalobce pracovní poměr výpovědí ke dni 31. 8. 2020 a následně oznámil změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., a to pro zaměstnání u téže společnosti, avšak na pracovní pozici 821 – Montážní dělníci výrobků a zařízení. Ministerstvo vnitra sdělením č. j. OAM-55135-7/ZM-2020 ze dne 8. 10. 2020 žalobci sdělilo, že splňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele. Následně dne 23. 12. 2020 žalobce podal nové oznámení změny zaměstnavatele vedené pod sp. zn. OAM-78104/ZM 2020, a to pro zaměstnání u společnosti HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o. na pracovní pozici 82110 - Montážní dělníci mechanických zařízení. V rámci prověřování tohoto oznámení bylo zjištěno, že u původního zaměstnavatele BOS Automotive Products CZ s.r.o. žalobce do zaměstnání nenastoupil a nevznikl řádný pracovní poměr. Správní orgán I. stupně v případě tohoto oznámení dospěl k závěru, že žalobce nesplňuje podmínky k zaměstnání u zaměstnavatele HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o. a tuto skutečnost sdělením č. j. OAM 78104-17/ZM-2020 ze dne 17. 8. 2021 žalobci oznámil. Správní orgán jako důvod uvedl, že žalobce měl na základě oznámení změny zaměstnavatele nastoupit do zaměstnání k zaměstnavateli BOS Automotive Products CZ s.r.o., avšak ve stanovený den na pracovní místo nenastoupil. Pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem a firmou BOS Automotive Products CZ s.r.o. ze dne 23. 9. 2020 obsahuje v bodě I. ustanovení: „Pracovní poměr vzniká dnem doložení Potvrzení o splnění podmínek pro vydání ke změně zaměstnavatele k dlouhodobému pobytu – Zaměstnanecké karty, nejpozději však do 30. 11. 2020. V případě, že nedojde v tomto termínu k nástupu do zaměstnání, tato smlouva není platná.“ Žalobce k datu 30. 11. 2020 do zaměstnání k zaměstnavateli BOS Automotive Products CZ s.r.o. nenastoupil, když si zaměstnavatel jeho zaměstnávání rozmyslel a neumožnil mu to, což založilo neplatnost pracovní smlouvy a žalobci nevznikl pracovní poměr u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o., neboť na základě neplatné pracovní smlouvy nemohl pracovní poměr vzniknout. Takto se žalobce ocitl v situaci, kdy „náhle“ přišel o smluvně garantované zaměstnání a původní zaměstnání již zaniklo z důvodu uzavření dohody o jeho ukončení ke dni 31. 8. 2020. Žalobce připomněl § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., podle něhož zaniká platnost zaměstnanecké karty nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah. Podle § 42g odst. 7 téhož zákona je držitel zaměstnanecké karty povinen ohlásit změnu zaměstnavatele nejméně 30 dnů před takovou změnou. Z uvedeného tedy vyplývá, že žalobce ukončil pracovní poměr dohodou ke dni 31. 8. 2020, a současně v zákonné lhůtě požádal o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Toto učinil zcela v dobré víře na základě uzavřené pracovní smlouvy. Žádosti (oznámení) o změně zaměstnavatele bylo ministerstvem vyhověno, avšak žalobci

nebylo následně umožněno u smluvního zaměstnavatele do práce nastoupit, když tento se dovolává smluvně obsažené neplatnosti smlouvy. Žalobce se domnívá, že z důvodu hodných zvláštního zřetele měl správní orgán uvážit, s ohledem na zjevnou nespravedlnost a nepřiměřenost dopadů jednání zaměstnavatele žalobce, a přihlédnout k tomu, že žalobci vzniklo smluvní právo k nástupu do zaměstnání nejpozději ke dni 30. 11. 2020, avšak toto mu nebylo objektivně zaměstnavatelem umožněno, a tedy nejméně dnem 30. 11. 2020 byl ze zákona zaměstnán na předmětném pracovním místě. Následně žalobce ve lhůtě do 60 dnů (dne 23. 12. 2020) podal nové oznámení o změně zaměstnavatele HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o. V daném případě jde o neplnění účelu žalobcem nezaviněné a toliko přechodné, tedy nelze v daném případě aplikovat § 37 odst. 1 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., přičemž současně jde o případ zcela mimořádný, pokud jde o situaci žalobce a okolnosti, jak se do situace tento dostal, a tedy lze mít za to, že důsledky rozhodnutí jsou nepřiměřené důvodům pro zrušení pobytu a nesledují žádný veřejný zájem. Žalobce poukázal na § 174a zákona o pobytu cizinců a odkázal na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu v rozsudku ze dne 4. 1. 2018, č. j. Azs 288/2016-30, podle něhož na základě samotného § 174a zákona o pobytu cizinců nelze určit okruh rozhodnutí dle tohoto zákona, u nichž je povinností správního orgánu posoudit přiměřenost dopadů takového rozhodnutí.

Z § 174a zákona o pobytu cizinců vyplývá pouze to, že v těch případech, kdy má správní orgán povinnost posoudit přiměřenost dopadů rozhodnutí, je nezbytné ji hodnotit z hledisek, která demonstrativně § 174a zákona o pobytu cizinců zmiňuje, jsou-li pro daný případ relevantní. (...) Zda je třeba u jednotlivých typů rozhodnutí dle zákona o pobytu cizinců přiměřenost dopadů zkoumat, nelze určit na základě § 174a zákona o pobytu cizinců, ale je k tomu nutno užít jiná hlediska. Typicky půjde o příkaz zákonodárce vtělený do těch ustanovení zákona o pobytu cizinců, která výslovně přikazují u jednotlivých typů rozhodnutí přiměřenost prověřit. Případně půjde o situace, kdy okolnosti případu naznačují, že zásah rozhodnutí do rodinného či soukromého života cizince bude tak dramatický, že zde existuje důvodná obava rozporu rozhodnutí s čl. 8 Úmluvy o ochraně základních lidských práv a svobod. Přitom žalobce má za to, že v jeho případě dojde zamítnutím jeho žádosti k zásahu do jeho soukromého života v rozsahu, že je třeba otázku přiměřenosti a souladu s Úmluvou posoudit. Sám žalovaný ve svém rozhodnutí odkazuje na skutečnost, že situace žalobce je velmi vážná a zaviněná jednáním smluvního zaměstnavatele BOS Automotive CZ s.r.o., avšak tyto skutečnosti poté vůbec nezahrnuje do svého odůvodnění, pokud jde o otázku přiměřenosti rozhodnutí a jeho souladu s veřejným zájmem. Žalovaný sice odkazuje na to, že v daném případě nemá prostor ke správnímu uvážení, avšak zcela pomíjí skutečnost, že v demokratickém právním státě zde stojí právní uvážení právě jako pojistka před tvrdostí a nespravedlností formalistického uplatňování zákona. Žalovaný měl současně značnou míru pro svá uvážení, pokud jde o posouzení přiměřenosti rozhodnutí, které závažností dopadů do soukromého života žalobce (ukončení pobytu na území, kde se cítí šťastný) naprosto neodpovídá důvodům jeho vydání. Možnost prolomit formalismus zákona shledal rovněž i Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku dne 25. 8. 2015, č.j.: 6 Azs 96/2015-30, resp. plyne přímo z čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod (rozsudek NSS ČR ze dne 20. 9. 2018, č. j. 10 Azs 127/2018-30). Dojdou-li podle posledně citovaného rozsudku správní orgány k závěru, „že jsou zde individuální okolnosti, kvůli nimž by zamítnutí žádosti zasáhlo nepřiměřeně

do práv žadatele na soukromý a rodinný život, je nutné dát přednost ochraně těchto základních práv a pobyt povolit“. Z uvedeného tak jednoznačně plyne, že o nepřiměřeném zásahu do rodinného a soukromého života lze uvažovat i v případě cizince, u něhož správní orgán dospěl důvodně k závěru, že nejsou splněny zákonné podmínky pro vyhovění žádosti. Žalobce považuje napadené rozhodnutí za nezákonné, nepřiměřené, přepjatě formalistické

a nepřezkoumatelné pro jeho neurčitost.

3. Žalovaný k podané žalobě uvedl, že skutkový stav a průběh správního řízení je dostatečně popsán v žalobou napadeném rozhodnutí ze dne 14. 2. 2022, č. j. MV-205990 -5/SO-2021, tudíž nebude ve stanovisku k žalobě podrobně rozváděn. Námitky uváděné v podané žalobě jsou ve své většině obsahově shodné s námitkami uvedenými v odvolání. Z toho důvodu žalovaný odkázal na své rozhodnutí, výše citované, ve kterém byly předmětné námitky řádně vypořádány. Shrnu proto, že podle jeho názoru, byly v daném případě splněny veškeré podmínky pro zrušení platnosti zaměstnanecké karty, a že napadené rozhodnutí bylo vydáno na základě dostatečně zjištěného stavu věci, bylo dostatečně a řádně odůvodněno a je v souladu s platnými právními předpisy. Je rovněž toho názoru, že z jeho strany nedošlo k pochybení při aplikaci zákonných ustanovení a v daném případě neshledal porušení základních zásad správního řízení. Jak již bylo uvedeno v odůvodnění napadeného rozhodnutí, žalovaný se ztotožňuje s názorem správního orgánu I. stupně, který přistoupil ke zrušení platnosti zaměstnanecké karty. S ohledem na uvedené skutečnosti navrhl, aby Krajský soud v Ústí nad Labem žalobu jako nedůvodnou zamítl.
4. Napadené rozhodnutí krajský soud přezkoumal v řízení podle části třetí hlavy druhé prvního dílu zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), který vychází z dispoziční zásady vyjádřené v ustanoveních § 71 odst. 1 písm. c), písm. d), odst. 2 věty druhé a třetí a v ustanovení § 75 odst. 2 věty první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkoumává zákonnost rozhodnutí správního orgánu pouze v rozsahu, který žalobce uplatnil v žalobě nebo během třicetidenní lhůty po oznámení napadeného rozhodnutí ve smyslu ustanovení § 71 odst. 2, § 72 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s ustanovením § 172 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zák. o pobytu cizinců“). Povinností žalobce je proto tvrdit, že rozhodnutí správního orgánu nebo jeho část odporuje konkrétnímu zákonnému ustanovení, a toto tvrzení zdůvodnit. Nad rámec žalobních bodů musí soud přihlídnout toliko k vadám napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají nicotnost napadeného rozhodnutí podle ustanovení § 76 odst. 2 s. ř. s. Takové nedostatky však v projednávané věci nebyly zjištěny.
5. Soud vyšel z tvrzení a námitek obsažených v žalobě, při přezkumu napadeného rozhodnutí vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu a dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
6. Z obsahu spisu správního orgánu I. stupně vyplývá, že žalobce měl vydanou zaměstnaneckou kartu pro zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. kde pracoval na pracovní pozici 75330 – Švadlenky, šičky, vyšíváči a pracovníci v příbuzných oborech od 18. 1. 2018. Pracovní poměr u tohoto zaměstnavatele skončil dne Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

31. 8. 2020, a to výpovědí žalobce ze dne 9. 6. 2020. Žalobce dne 23. 9. 2020 uzavřel se společností BOS Automotive Products CZ s.r.o. pracovní smlouvu s tím, že pracovní poměr vznikne dnem doložení zaměstnanecké karty, nejpozději však do 30. 11. 2020 a v případě, že nedoručí v tomto termínu k nástupu do zaměstnání, tato smlouva není platná. Žalobce měl pracovat jako operátor ve výrobě. Následně změnu zaměstnavatele oznámil a správní orgán I. stupně sdělením ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-55135-7/ZM-2020 žalobci sdělil, že splňuje podmínky zák. o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele a výkon práce na tomto pracovním místě u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. může započít dnem 30. 11. 2020, který je uveden v tiskopisu oznámení jako den, ke kterému se má změna uskutečnit. Žalobce ovšem do zaměstnání u naposledy uvedené společnosti nenastoupil, jak společnost potvrdila ve vyjádření ze dne 17. 12. 2020, v němž potvrdila, že žalobce v jejich společnosti nepracuje, po dohodě obou stran a s ohledem na snížení výrobních požadavků na straně společnosti k zahájení pracovního poměru nedošlo. Dne 23. 12. 2020 bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno oznámení žalobce o změně zaměstnavatele, přičemž se jednalo o společnost HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o., kde měl pracovat jako montážní dělník mechanických zařízení (82110). Sdělením ze dne 8. 1. 2021, č. j. OAM -78104-8/ZM-2020 sdělil správní orgán I. stupně žalobci, že nesplňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele. Rozhodnutím ze dne 13. 10. 2021, č. j. OAM-330-21/ZR-2021, správní orgán I. stupně zrušil platnost povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání formou zaměstnanecké karty podle § 46e odst. 1 ve spojení s § 37 odst. 1 písm. b) zák. o pobytu cizinců (výrok I.) a podle § 46 odst. 2 stejného zákona stanovil žalobci lhůtu k vycestování z území České republiky do 30 dnů od právní moci tohoto rozhodnutí (výrok II.). Své rozhodnutí odůvodnil správní orgán I. stupně tím, že žalobce měl na základě změny zaměstnavatele nastoupit do zaměstnání společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. a správní orgán I. stupně sdělením ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-55135-7/ZM-2020 žalobci sdělil, že splňuje podmínky zák. o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele, ovšem žalobce ve stanovený den nenastoupil do zaměstnání a pracovní poměr u této společnosti nevznikl. Následně pak žalobce oznámil změnu zaměstnavatele, a to společnost HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o., ovšem v takovém případě bylo žalobci sděleno, že nesplňuje podmínky stanovené zák. o pobytu cizinců k zaměstnání u této společnosti, neboť pracovní poměr u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. nevznikl a nelze proto uplatnit § 63 zák. o pobytu cizinců na zánik zaměstnanecké karty, tedy uplatnit lhůtu 60 dnů na oznámení změny zaměstnavatele. Správní orgán I. stupně proto dospěl k závěru, že žalobce od 30. 11. 2020 neplní na území účel, pro který mu bylo povolení k dlouhodobému pobytu vydáno, proto platnost k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání formou zaměstnanecké karty žalobci zrušil a podle § 46e odst. 2 zák. o pobytu cizinců stanovil lhůtu k vycestování z území v přiměřené lhůtě 30 dnů, Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce včasné odvolání, o němž rozhodl žalovaný rozhodnutím ze dne 14. 2. 2022, č. j. MV-205990-5/SO-2021 tak, že zamítl odvolání žalobce proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně č. j. OAM-330-21/ZR-2021 ze dne 13. 10. 2021 a napadené rozhodnutí správního orgánu I. stupně č. j. OAM-330-21/ZR-2021 ze dne 13. 10. 2021 potvrdil, jak bylo již výše uvedeno. Své rozhodnutí odůvodnil nejprve tím, že řízení o oznámení změny zaměstnavatele, vedené pod

sp. zn. OAM-78104/ZM-2020 bylo pravomocně skončeno dne 17. 12. 2021, a to rozhodnutím Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců ze dne 16. 12. 2021, č. j.

MV-186915-4/SO-2021, kterým bylo řízení o oznámení změny zaměstnavatele zastaveno. Podle žalovaného poslední pracovní poměr, který opravňoval žalobce k zaměstnání, skončil dne

31. 8. 2020 a od té doby účel pobytu neplní. Žalovaný považoval za irelevantní námitku žalobce, že mu nebylo umožněno nastoupit do zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products

CZ s.r.o. a do celé situace se nedostal vlastní vinou, neboť podle § 37 odst. 1 písm. b) zák. o pobytu cizinců je postačující, že žalobce neplnil účel svého pobytu, bez ohledu na to, jak se do této situace dostal. V této souvislosti odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne

20. 9. 2018, č. j. Azs 364/2017-33. Zaměstnanecká karta opravňuje svého držitele k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla vydána, ovšem žalobce na pracovní místo u zaměstnavatele, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána nenastoupil. Žalovaný uznal, že jednání společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. mohl žalobce vnímat jako nekorektní, takže se mohl svého práva nástupu do zaměstnání podle uzavření pracovní smlouvy domáhat, což neučinil. Pokud žalobce poukazoval na mimořádné okolnosti případu, žalovaný žádné takové okolnosti neshledal, neboť ze spisového materiálu ani cizineckého informačního systému nevyplývají a žalobce je ani nespecifikoval. Podle žalovaného pobývá žalobce na území České republiky bez rodinných příslušníků a jeho vazby na území nejsou evidentně mimořádné, o jeho majetkových vazbách není nic známo. Žalobce pracoval a hodlal pracovat jako montážní dělník, a aniž by žalovaný snižoval význam této pracovní pozice, dospěl k závěru, že se nejedná o natolik výjimečné povolání, aby je žalobce nemohl vykonávat v zemi původu.

7. Podle § 46e odst. 1 zák. o pobytu cizinců, ministerstvo zruší platnost zaměstnanecké karty z důvodů uvedených v § 37, z důvodu uvedeného v § 46 odst. 6 písm. b), d) nebo e) a dále, jestliže cizinci nebyla uznána odborná kvalifikace příslušným uznávacím orgánem. Podle odst. 2 téhož ustanovení, ministerstvo v rozhodnutí, kterým zruší platnost zaměstnanecké karty, stanoví lhůtu k vycestování z území a udělí cizinci výjezdní příkaz; cizinec je povinen ve stanovené lhůtě z území vycestovat.
8. Podle § 37 odst. 1 písm. b) zák. o pobytu cizinců, ministerstvo zruší platnost víza k pobytu nad 90 dnů, jestliže cizinec neplní na území účel, pro který bylo vízum uděleno,
9. Podle § 42g odst. 1 zák. o pobytu cizinců, 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, nebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v odstavcích 7 až 10, a to ode dne uvedeného v oznámení. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání. Podle odst. 2 písm. b) téhož ustanovení, žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud 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. Podle odst. 7 téhož ustanovení, 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 týchž 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.

10. Podle § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců, 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.
11. Pro rozhodnutí správního orgánu, jak bylo již výše uvedeno, je rozhodující skutkový a právní stav v době vydání rozhodnutí. Správní orgány v daném případě, podle názoru soudu, správně zjistily skutkový stav věci, a to především z listinných dokladů, předložených žalobcem a měly dostatečné podklady pro právní posouzení všech rozhodných skutečností a pro závěr o důvodnosti zrušení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu žalobce za účelem zaměstnání formou zaměstnanecké karty a ke stanovení lhůty třiceti dnů od právní moci tohoto rozhodnutí žalobci k vycestování z území České republiky. Soud při rozhodování o podané žalobě vycházel ze zjištěného skutkového stavu správními orgány.
12. S námitkami žalobce, že žalovaný porušil žalobcem uvedená ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), nelze souhlasit. Žalovaný při rozhodování o odvolání žalobce proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně, přezkoumal soulad napadeného rozhodnutí a řízení, které jeho vydání předcházelo, s právními předpisy, tedy v souladu s ustanovením § 89 odst. 2 správního řádu, jeho rozhodnutí obsahuje výrok, odůvodnění a poučení, přičemž odůvodnění má náležitosti, stanovené ustanovením § 68 odst. 3 správního řádu, takže není nepřezkoumatelné. Podle názoru soudu žalovaný neporušil zásadu materiální pravdy ve smyslu ustanovení § 3 správního řádu, ani zásadu ochrany dobré víry (§ 2 odst. 3 správního řádu) a zásadu ochrany veřejného zájmu (§ 2 odst. 4 správního řádu).
13. Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta od 17. 1. 2018 pro zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o., kde žalovaný pracoval na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána a pracovní poměr sám ukončil výpovědí ze dne 9. 6. 2020, Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

takže jeho pracovní poměr u této společnosti skončil 31. 8. 2018. Následně dne 23. 9. 2020 uzavřel se stejnou společností pracovní smlouvu, ovšem pracovat měl na jiné pozici, a to jako operátor ve výrobě s tím, že pracovní poměr vznikne dnem doložení zaměstnanecké karty, nejpozději však do 30. 11. 2020 a v případě, že nedojde v tomto termínu k nástupu do zaměstnání, tato smlouva není platná. Sdělením správního orgánu I. stupně bylo žalobci sděleno, že splňuje podmínky pro zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o., na pracovní pozici montážní dělníci výrobků a zařízení (821) s tím, že výkon práce může započít dnem 30. 11. 2020. Žalobce ovšem do zaměstnání nenastoupil, což společnost BOS Automotive Products CZ s.r.o. potvrdila a uvedla, že po dohodě obou stran a s ohledem na snížení výrobních požadavků na straně společnosti k zahájení pracovního poměru nedošlo. Pokud žalobce, jak tvrdí, chtěl do zaměstnání nastoupit, ovšem společnost BOS Automotive Products CZ s.r.o. mu to neumožnila, je soud toho názoru, že žalobce měl přesto dne 30. 11. 2020 do zaměstnání nastoupit a na zaměstnávání trvat. Žalobce ovšem z vlastní vůle tento postup nezvolil a podle společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. došlo mezi zúčastněnými stranami k dohodě o tom, že pracovní poměr nevznikne. Dne 23. 12. 2020 žalobce doručil správnímu orgánu I. stupně oznámení o změně zaměstnavatele, přičemž se jednalo o společnost HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o., kde měl pracovat jako montážní dělník mechanických zařízení (82110). Za této situace postupoval správní orgán I. stupně správně, když žalobci sdělil, že podmínky pro změnu zaměstnavatele nesplňuje a následně rozhodl o zrušení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu a stanovil žalobci přiměřenou lhůtu k vycestování z území České republiky v souladu s § 46e odst. 2 zák. o pobytu cizinců. Soud je zajedno s žalovaným, že od doby, kdy skončil pracovní poměr žalobce výpovědí dne 31. 8. 2020, nebyl účel dlouhodobého pobytu plněn, neboť plněním účelu je třeba rozumět skutečně vykonávanou činností. Soud rovněž souhlasí s žalovaným, že námitka žalobce, podle níž nebylo jeho vinou, že nenastoupil do zaměstnání, je nedůvodná, neboť na plnění účelu pobytu je nezbytné nahlížet jako na kategorii nezávislou na vůli cizince (žalobce) a v tomto směru odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 9. 2018, č. j. 10 Azs 364/2017-33. Platnost zaměstnanecké karty, vydané od 17. 1. 2018 pro zaměstnání u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. skončila uplynutím šedesáti dnů ode dne, kdy žalobci skončil pracovní poměr výpovědí dne 31. 8. 2020, a pokud dne 23. 12. 2020 doručil žalobce správnímu orgánu I. stupně oznámení o změně zaměstnavatele (HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o.), zákonná lhůta, stanovená ustanovením § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců žalobci marně uplynula. Žalovaný se rovněž správně vypořádal s přiměřeností dopadů rozhodnutí správního orgánu I. stupně ve smyslu ustanovení § 174a zák. o pobytu cizinců a neshledal žádné mimořádné okolnosti daného případu. Uzavřel, že ze spisového materiálu, ani cizineckého systému žádné mimořádné okolnosti nevyplývají a žalobce ani toto tvrzení nespecifikoval, s čímž se soud plně ztotožňuje. Žalobce pouze v podané žalobě tvrdil, že zamítnutím jeho žádosti dojde k zásahu do jeho soukromého života v rozsahu, že je třeba otázku přiměřenosti a v souladu s článkem 8 Úmluvy o ochraně základních lidských práv a svobod posoudit, ovšem namítaný zásah do svého soukromého života nijak neozřejmil. Žalovaný proto dospěl ke správnému závěru, že žalobce pobývá na území České republiky bez rodinných příslušníků, jeho další vazby na území nejsou evidentně mimořádné, shodně jako jeho majetkové vazby a pokud jde o pracovní pozici montážního dělníka, nejedná se o bezvýznamné povolání, nicméně žalobce je může vykonávat i v zemi původu. Žalovaný proto správně odvolání žalobce proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně ze dne 13. 10.

2021,

č. j. OAM-330-21/ZR-2021 odmítl a toto rozhodnutí, o zrušení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání formou zaměstnanecké karty, včetně správného rozhodnutí o stanovení lhůty k vycestování žalobce, podle § 46e odst. 2 zák. o pobytu cizinců, potvrdil.

14. Z vyložených důvodů neshledal soud žalobu důvodnou, a proto ji zamítl (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
15. Soud v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalovaný by měl právo na náhradu nákladů řízení, ovšem tohoto práva se výslovně vzdal.

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.

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.

Ústí nad Labem 12. dubna 2023

JUDr. Zdeňka Jungvirtová v. r.
předsedkyně senátu

