



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 „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 žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 12. 2021, č. j. MV-186915-4/SO-2021

takto:

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

Odůvodnění:

- 1. Žalobce se žalobou podanou dne 16. 1. 2022 domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 12. 2021, č. j. MV-186915-4/SO-2021, kterým bylo správní řízení o oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele zastaveno podle § 66 odst. 1 písm. f)

zákona č. 500/2004 Sb., neboť zaniklo právo, jehož se řízení týká 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 obsaženým v § 68 odst. 3 správního řádu a zároveň je v rozporu s požadavky na činnost odvolacího orgánu podle § 89 odst. 2 správního řádu. Žalobce je přesvědčen, že v tomto smyslu pak „žalobce“ rovněž opomenul zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, jak vyžaduje § 3 správního řádu. Nelze pak také přehlížet, že při vydání rozhodnutí v obou stupních byla správními orgány zásadním způsobem porušena ustanovení definující podmínky pro výkon jejich činnosti, zejména tedy § 2 odst. 3,4 správního řádu. Napadené rozhodnutí je postaveno na nesprávném právním posouzení a je přepjatě formalistické.
3. Napadeným rozhodnutím správní orgán opakovaně shledal nesplnění zákonem stanovených podmínek pro vyhovění žádosti účastníka o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, když tato žádost byla podána v době, kdy k tomu nebyl oprávněn, tedy po uplynutí šedesáti dnů ode dne, kdy skončil jeho poslední pracovněprávní vztah. Žalovaný současně zastavil řízení o žádosti žalobce s odkazem na § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb., s tím že již zaniklo právo, jehož se odvolání týká, konkrétně, že platnost zaměstnanecké karty žalobce již zanikla z důvodu uplynutí zákonem stanovené šedesátidenní lhůty ve smyslu „§ 63 odst.“ zákona č. 326/1999 Sb. Současně však žalovaný přistoupil toliko ke změně výroku rozhodnutí a nikoli k jeho zrušení a vrácení zpět k novému projednání, ačkoli odvoláním napadené rozhodnutí nesplňovalo základní parametry rozhodnutí, zejména neobsahovalo poučení o možném oprávněném prostředku a nebylo žalobci umožněno se seznámit s podklady pro vydání rozhodnutí, tak jak zákon vyžaduje. Podle žalobce nelze souhlasit se závěrem, že platnost zaměstnanecké karty ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí již uplynula, když dosud neskončilo řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty vedené pod č.j.: OAM-330-21/ZR-2021, jež je aktuálně v odvolacím řízení. Rozhodnutí o zrušení zaměstnanecké karty žalobce přitom bylo správním orgánem I stupně vydáno až v říjnu 2021. Právě v tomto řízení probíhá spor o to, zda zaměstnanecká karta již zanikla či nikoli. Rozhodnutí žalovaného je tak i v této části zcela nepřezkoumatelné. Konečně žalobce nesouhlasí s tím, že nebyly splněny podmínky pro podání žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele, tak jak odkazuje žalovaný, tedy že nebyl ke dni 23. 12. 2020 oprávněn k podání oznámení o změně zaměstnavatele. Žalobce skutečně na základě výpovědi ukončil svůj původní pracovní poměr ke dni 31. 8. 2020. Následně ve lhůtě určené § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., oznámil příslušnému správnímu orgánu změnu zaměstnavatele, přičemž sdělením ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-55135-7/ZM-2020 byl písemně vyrozuměn o splnění podmínek stanovených zákonem.

V tomto sdělení byl dále vyrozuměn také o tom, že může započít výkon práce na oznamované pracovní pozici dnem 30. 11. 2020. Bohužel žalobci nebylo ze strany nového zaměstnavatele umožněno do práce fakticky nastoupit, když žalobce přestal být pro uvedeného zaměstnavatele potřebný a tento jej jednostranně odmítl zaměstnat. Uvedený zaměstnavatel přitom využil proti žalobci ustanovení obsažené v uzavřené pracovní smlouvě o neplatnosti smlouvy pro případ nenastoupení do zaměstnání. Ujednání o neplatnosti smlouvy v případě, kdy žalobce nenastoupí k zaměstnání nejpozději do 30. 11. 2020 bylo využito v neprospěch žalobce, přestože tento nastoupit k zaměstnání chtěl, avšak dle sdělení zaměstnavatele jej tento již nepotřeboval. Jestliže přitom původní pracovní poměr žalobce byl ukončen ke dni 31. 8. 2020, dle § 63 Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb. hrozil žalobci zánik platnosti jeho zaměstnanecké karty uplynutím šedesáti dnů ode dne ukončení pracovního poměru, tedy dne 30. 10. 2020. Žalobce se však domnívá, že „platnost jeho zaměstnanecké karty nemohla způsobem výše uvedeným“, když mu podpisem předmětné pracovní smlouvy vzniklo právo nastoupit k novému zaměstnání, přičemž k výkonu tohoto zaměstnání byl žalobci ze strany MV ČR, OAMP udělen souhlas rozhodnutím (stanoviskem) ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-55135-7/ZM-2020, kdy dnem nástupu do zaměstnání stanoviskem určeným bylo 30. 11. 2020. Pokud v den smluveného nástupu do zaměstnání odmítl budoucí zaměstnavatel žalobci, v rozporu s pracovní smlouvou, do zaměstnání nastoupit, nelze akceptovat sdělení tohoto zaměstnavatele, že platnost smlouvy zanikla z důvodu, že žalobce do zaměstnání nenastoupil ke dni 30. 11. 2020. Žalobce je tak názoru, že v jeho případě je nutno akceptovat po právní stránce skutečnost, že mu vznikl nový pracovní poměr dne 30. 11. 2020 (vzniklo právo), kdy současně s ohledem na postoj zaměstnavatele tento poměr také fakticky ihned skončil. Tohoto dne tak započala běžet nová šedesátidenní lhůta ve smyslu § 63 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., ve které bylo podáno nové oznámení o změně zaměstnavatele dne 23. 12. 2020, kterému nebylo vyhověno, a kterého se týká tato žalobcem podaná žaloba. Jestliže tedy žalobce dne 23. 12. 2020 oznámil novou změnu zaměstnavatele, činil tak v souladu se zákonem a zejména v souladu s § 63 odst. 1 uvedeného zákona, a sdělení o nesplnění podmínek stanovených zákonem č. 326/1999 Sb., pro změnu zaměstnavatele č. j. OAM-78104-8/ZM-2020 ze dne 8. 1. 2021 bylo vydáno v rozporu se zákonem a je formalistické a nepřiměřené. Situace, ve které se ocitl žalobce tak neumožňovala jiný postup prodloužení pobytového oprávnění na území, nežli opětovnou změnu zaměstnavatele, přičemž nepřihlídnutí ke skutečnosti, že tento jednal v dobré víře, že bude zaměstnán u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o., avšak tento zaměstnavatel následně svůj závazek nesplnil a zaměstnat účastníka odmítl, by bylo zcela nepřiměřené a formalistické, přičemž zamítnutí žádosti účastníka o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele by mělo s ohledem na konkrétní okolnosti případu naprosto dramatické dopady do soukromého života účastníka (ztráta pobytového oprávnění na území), a takový následek by neodpovídal okolnostem případu a důvodům jeho vzniku. Podle § 174a zákona o pobytu cizinců při posuzování přiměřenosti dopadů rozhodnutí podle tohoto zákona správní orgán zohlední zejména závažnost nebo druh protiprávního jednání cizince, délku pobytu cizince na území, jeho věk, zdravotní stav, povahu a pevnost rodinných vztahů, ekonomické poměry, společenské a kulturní vazby navázané na území a intenzitu vazeb ke státu, jehož je cizinec státním občanem, nebo v případě, že je osobou bez státního občanství, ke státu jeho posledního trvalého bydliště. Jak dovodil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 4. 1. 2017, č. j. 9 Azs 288/2016-30, 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 Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

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. Jestliže se tak rozhodnutím prvostupňového orgánu ani v rámci odvolacích námitek napadeným rozhodnutím žalovaného nestalo, je rozhodnutí také z tohoto důvodu nezákonné a nepřezkoumatelné. Povinnost posoudit dopad do rodinného a soukromého života cizince přitom stíhá orgány státu dle judikatury Nejvyššího správního soudu i v řízení o žádosti o povolení

k trvalému pobytu. Toto lze dovodit z čl. 17 Směrnice Rady 2003/86/ES (rozsudek NSS ČR ze 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 poslední 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. Přitom situace účastníka zcela jasně deklaruje mimořádnost jeho situace (jen akceptováním podaného oznámení může žalobce zachovat svůj pobyt na území), kterou bylo třeba „ze strany“ řádně posoudit, a zejména obsáhnout v úvahách, zabývajících se

tomu, proč ani známé či tvrzené okolnosti nevedou v důsledku k nepřiměřenosti napadeného rozhodnutí, či porušení čl. 8 Evropské úmluvy. Napadené rozhodnutí přitom otázku přiměřenosti reálně pomíjí a dostatečně neakcentuje zásadní okolnosti. Takové odůvodnění je stroze až přepjatě formalistické a nepřezkoumatelné a odporuje § 68 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb. Rovněž námitku formalismu ponechal žalovaný bez povšimnutí, čímž také učinil své rozhodnutí nezákonným pro nepřezkoumatelnost. Žalobce považuje napadené rozhodnutí za nezákonné, nepřiměřené, přepjatě formalistické a nepřezkoumatelné pro jeho neurčitost. Z výše uvedeného je tak zjevné, že napadené rozhodnutí je vydáno v rozporu s § 2, 3, 4, 6, 36 odst. 3 a 68 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., stejně tak jako s čl. 8 Úmluvy o ochraně základních práv a svobod. Navrhl, aby rozhodnutí žalovaného bylo zrušeno a věc žalovanému vrácena k dalšímu řízení.

4. Žalovaný k podané žalobě uvedl, že trvá na zákonnosti a správnosti napadeného rozhodnutí a odmítá námitky žalobce jako nedůvodné a odkazuje na obsah napadeného rozhodnutí, které nepovažuje za nezákonné, věcně nesprávné, vnitřně rozporné a nepřezkoumatelné. Podle názoru žalovaného nepřináší žaloba žádnou (novou) relevantní argumentaci, která by správnost

a zákonnost rozhodnutí žalovaného zpochybňovala. Procesní práva žalobce nebyla porušena a žalovaný se ve svém rozhodnutí řádně vypořádal se všemi námitkami žalobce a své rozhodnutí postavil na dostatečné argumentaci stran toho, že zaniklo právo, jehož se řízení týká. Zdůraznil, že není jeho povinností reagovat na každou dílčí námitku žalobce, přičemž odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 8. 2017, č. j. 2 Azs 179/2017-38 a bod 12. rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 4. 2020, č. j. 4 Afs 375/2019-21. Platnost zaměstnanecké karty žalobce zanikla a žalobce tak nebyl oprávněn oznámit změnu Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

ve smyslu § 47g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zák. o pobytu cizinců“) a nemohla obstát naprosto obecná argumentace žalobce. Postup žalobce, souladný s výše citovanými rozsudky Nejvyššího správního soudu, nemohl způsobit nepřezkoumatelnost jeho rozhodnutí, kdy kromě vlastního popisu událostí se jedná o značně obecně formulované námitky. Žalobce nespécifikoval konkrétní skutečnosti, o něž opírá svá tvrzení, resp. konkrétně neuvedl, v čem spatřuje pochybení správního orgánu, či újmu na jeho právech. V této souvislosti odkázal žalovaný na závěry, vyjádřené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 2. 2016, č. j. 1 Azs 240/2015-35. Z napadeného rozsudku je jednoznačně patrné, jak žalovaný rozhodl i proč tak rozhodl a skutečnost, že se žalobce neztotožňuje s (právním) hodnocením věci, obsaženým v napadeném rozhodnutí, nezakládá jeho nepřezkoumatelnost. Žalovaný je toho názoru, že u procesního rozhodnutí, kterým bezpochyby je opakované sdělení správního orgánu I. stupně, obecně nepřichází v úvahu posouzení přiměřenosti jeho dopadů do soukromého a rodinného života žalobce, jelikož se nejedná o meritorní rozhodnutí, přičemž odkázal na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 11. 2015, č. j. 6 Azs 22682015-27, ze dne 28. 7. 2016, č. j. 2 Azs 76/2015-24, ze dne 19. 1. 2017, č. j. 10 Azs 206/2016-48, ze dne 21. 2. 2018, č. j. 6 Azs 246/2017-35, ze dne 27. 2. 2019, č. j. 9 Azs 284/2018-27 a ze dne 14. 1. 2021, č. j. 6 Azs 255/2019-46. Připomněl, že žalobce ani před vydáním opakovaného sdělení nenamítal porušení čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a svobod, popř. porušení jiných mezinárodních závazků České republiky. Žalobce ani v rámci odvolání. a ani v této věci netvrdil žádnou konkrétní hájitelnou vážnou újmu. Žalovaný v souladu se zásadou procesní ekonomie změnil výrok opakovaného sdělení správního orgánu I. stupně, jelikož vycházel z podkladů, které byly součástí spisového materiálu a opakovaným sdělením, jakož i napadeným rozhodnutím nebyla žalobci uložena jakákoli povinnost a nehrozila mu újma z důvodu ztráty se odvolat. V posuzovaném případě nedošlo k porušení procesních práv žalobce, zejména jeho práva vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí a seznámit se s podklady pro vydání rozhodnutí. Ačkoli správní orgán I. stupně měl za to, že opakované sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele není rozhodnutím ve smyslu § 9 zákona č. 500/2004 Sb. a neřídí se částí druhou tohoto zákona, nemělo jeho pochybení vliv na zákonnost tohoto opakovaného sdělení, neboť žalobce nebyl tímto postupem krácen na svých právech. Žalovaný připomněl § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců, podle něhož došlo ze zákona k zániku zaměstnanecké karty žalobce, čímž zaniklo právo, kterého se oznámení o změně zaměstnavatele týkalo, a byl tak naplněn důvod pro zastavení řízení, tj. procesní formu rozhodnutí, na které se nevztahuje § 36 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb. Jelikož platnost zaměstnanecké karty zanikla ze zákona, stalo se tak i bez ohledu na případné řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty. Žalovaný v této souvislosti odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 8. 2016, č. j. 7 Azs 99/2016-36. Podle žalovaného, bylo věcí žalobce, ošetřit svá práva, vyplývající ze vztahu mezi ním a zaměstnavatelem a pokud tak neučinil, v nyní posuzované věci je to třeba přičíst k tíži žalobce. Žalovaný navrhl, aby Krajský soud v Ústí nad Labem žalobu zamítl a nepřiznal žádnému účastníku řízení náhradu nákladů řízení.

5. Napadené rozhodnutí krajský soud (dále jen „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

Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

odst. 2 věty první s. ř. s. Z této zásady vyplývá, že soud přezkouvává 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 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.

6. 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.
7. Z obsahu spisu správního orgánu I. stupně vyplývá, že žalobce (zde účastník) dne 23. 12. 2020 doručil správnímu orgánu I. stupně oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele s názvem HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o. na pracovní pozici dělník a místem výkonu práce – Kadaň, Tušimice 15 s tím, že změna se má uskutečnit 25. 1. 2021. Správní orgán I. stupně vydal sdělení ze dne 8. 1. 2021, č. j. OAM-78104-8/ZM-2020 o nesplnění podmínek stanovených zák. o pobytu cizinců, které bylo doručeno účastníkovi i společnosti HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o. Sdělení odůvodnil tím, že účastník pobýval na území České republiky na základě zaměstnanecké karty, která mu byla vydána s platností do 16. 1. 2022. K žádosti o změnu zaměstnavatele připojil doklad o ukončení dosavadního pracovněprávního vztahu potvrzením společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o., podle něhož žalobce pracovní poměr nezažávil. Předchozí pracovní poměr u této společnosti skončil dnem 31. 8. 2020, tedy 113 dnů před doručením shora uvedeného oznámení. Zaměstnanecká karta účastníka zanikla, neboť šedesátidenní doba uplynula dnem 30. 10. 2020, tedy posledním dnem platnosti zaměstnanecké karty účastníka. Z výše uvedeného vyplývá, že oznámení, které účastník správnímu orgánu I. stupně doručil, nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 zák. o pobytu cizinců. Správní orgán I. stupně dále účastníka poučil, že proti sdělení nelze podat odvolání. Podáním, doručeným správnímu orgánu I. stupně dne 8. 2. 2021, účastník žádal o vydání nového rozhodnutí podle § 101 písm. b) zákona č. 500/2004 Sb., když novým rozhodnutím bude vyhověno žádosti, která byla pravomocně zamítnuta. Žádost odůvodnil tím, že účastník skutečně ukončil pracovní poměr ke dni 31. 8. 2020 a následně oznámil změnu zaměstnavatele a správní orgán I. stupně jeho žádosti vyhověl a sdělením ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-55135-7/ZM-2020 písemně účastníka vyrozuměl o splnění podmínek stanovených zákonem s tím, že může započít výkon práce na oznamované pracovní pozici dnem 30. 11. 2020. Účastník ovšem nebyl pro společnost BOS Automotive Products CZ s.r.o. v této době potřebný, takže do zaměstnání nenastoupil. Účastník tak v dobré víře ukončil pracovní poměr u této společnosti, která se ho zavázala zaměstnat, ovšem z důvodů na její straně nebyla pracovní smlouva realizována. Účastník se tak ocitl v situaci, kdy nemohl nastoupit do zaměstnání, na něž spoléhal a za akceptace správního orgánu, nebyl již oprávněn oznámit změnu jiného zaměstnavatele. Takový výklad zákona považoval účastník za necitlivý a v rozporu s principem materiálního právního státu. Domnívá se proto, že byl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele také v období 60 dnů ode dne určeného k nástupu do zaměstnání, tj., do 29. 1. 2020. Sdělením č.j. OAM-5135-7/ZM- 2020 byl vyrozuměn, že Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

splňuje podmínky zákona s tím, aby nastoupil do zaměstnání od 30. 11. 2020. Zaměstnavatel ovšem účastníku neumožnil nastoupit do zaměstnání, takže je třeba uvedený den považovat za den ukončení zaměstnání, od kterého začíná plynout nová šedesátidenní lhůta. Jestliže účastník oznámil dne 23. 12. 2020 novou změnu zaměstnavatele, učinil tak v souladu s § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců. Sdělení správního orgánu I. stupně považoval účastník za formalistické a nepřiměřené, které zásadním způsobem postihuje účastníka na jeho právech a oprávněných zájmech a má vážné dopady do jeho soukromého života a žádal proto, aby na základě doplněných skutečností bylo vydáno nové rozhodnutí ve věci, kterým bude vyhověno jeho žádosti. Správní orgán I. stupně postoupil podnět účastníka k zahájení přezkumného řízení Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců (dále i jen „Komise“), která rozhodnutím ze dne 10. 5. 2021, č. j. MV-49893-4/SO-2021 sdělení správního orgánu I, stupně ze dne 8. 1. 2021, č. j. OAM-78104-8/ZM-2020 zrušila a věc vrátila správnímu orgánu I. stupně k novému projednání. Své rozhodnutí odůvodnila tím, že sdělení o nesplnění podmínek vydané podle § 42g odst. 9 zák. o pobytu cizinců je meritorním právním rozhodnutím ve smyslu § 9 zákona č. 500/2004 Sb., přičemž odkázala na usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020-51. Podle jejího názoru je napadené sdělení rozhodnutím podle § 9 zákona č. 500/2004 Sb. a jeho vydání předchází správní řízení ve smyslu citovaného ustanovení, takže účastník byl nesprávně poučen o tom, že proti tomuto sdělení nelze podat odvolání. Vzhledem k tomu, že toto poučení není správné, platí § 83 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., podle něhož lze podat odvolání nejpozději do 40 dnů ode dne oznámení rozhodnutí. Komise považovala podnět k zahájení přezkumného řízení za odvolání, které podal účastník včas a dospěla k názoru, že odvolání je důvodné. Z postupu správního orgánu I. stupně je navíc zřejmé, že se dopustil procesní vady, neboť účastník byl zkrácen na svém právu tím, že nebyl vyzván k vyjádření se k podkladům pro vydání rozhodnutí a seznámen s těmito podklady, ačkoli bylo následně rozhodnuto meritorním právním rozhodnutím. Správní orgán I. stupně účastníku odepřel právo nahlížet do spisu a seznámit se s jeho obsahem. V této souvislosti Komise odkázala na rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 9. 2017, č. j. 5 A 5/2014 a rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 7. 2015, č. j. 5 As 69/2015-38. Podle Komise byla porušena zásadní procesní práva účastníka s tato porušení nemohla být napravena v průběhu odvolacího řízení z důvodu možné ztráty práva účastníka odvolat se, takže Komise přistoupila ke zrušení napadeného sdělení a vrácení věci správnímu orgánu I. stupně k novému projednání. Správní orgán I. stupně výzvou ze dne 7. 6. 2021 vyzval účastníka k uplatnění práva vyjádřit se k podkladům a účastník se písemným podáním ze dne 29. 6. 2021 vyjádřil tak, že podle jeho názoru jsou splněny podmínky pro udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele a následně popsal podrobně celý sled událostí od oznámení správnímu orgánu I. stupně o změně zaměstnavatele, a to u původního, avšak na jiné pracovní pozici až do dne, kdy oznámil novou změnu zaměstnavatele k novému zaměstnavateli HUNTER DOUGLAS Kadaň s.r.o., ovšem jeho žádosti nebylo vyhověno, když účastník podle sdělení nesplnil podmínky, stanovené zák. o pobytu cizinců po změnu zaměstnavatele, S tímto rozhodnutím účastník nesouhlasil a vznesl námitky fakticky shodné, jako v podání, doručenému správnímu orgánu I. stupně dne 8. 2. 2021. Správní orgán I. stupně poté vydal dne 5. 8. 2021, č. j. OAM-78104-17/ZM-2020, MV-22634/OAM-2021 opakované sdělení o nesplnění podmínek, stanovených zák. o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele. Sdělení odůvodnil tím, že vyzval účastníka, aby se vyjádřil k podkladům, účastník svého práva ovšem nevyužil, ale písemně se vyjádřil a vznesl námitky proti sdělení nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, v zásadě shodné s předchozími jeho podáními, Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

připomněl, že pracovněprávní vztah u zaměstnavatele BOS Automotive Products CZ s.r.o. vznikl na základě závazné pracovní smlouvy, která sice nebyla ze strany zaměstnavatele dodržena, ale touto pracovní smlouvou pracovněprávní vztah vznikl, V pracovní smlouvě nebyla možnost odstoupení od smlouvy ujednána, proto nelze tuto možnost využít. Účastník žádnou dohodu o odstoupení od pracovní smlouvy neuzavřel, takže není pravdou, že jeho pracovní poměr nevznikl. Správní orgán I. stupně opakovaně shledal, že oznámení stále nesplňuje podmínky pro oznámení změny, zejména nesplňuje podmínku, uvedenou v poslední větě § 42g odst. 7 zák. o pobytu cizinců. Držitel zaměstnanecké karty není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby, uvedené v § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců. Platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím

60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení zaměstnání. Správní orgán I. stupně připomněl celý sled událostí od vydání zaměstnanecké karty pro stejného zaměstnavatele, ale na jinou pracovní pozici, ovšem zde pracovní poměr účastníka skončil dne 31. 8. 2020. Podle pracovní smlouvy měl účastník nastoupit do zaměstnání nejpozději do 30. 11. 2020, ovšem

zaměstnavatel BOS Automotive Products CZ s.r.o. dne 23. 12. 2020 oznámil, že účastník znovu do zaměstnání nenastoupil, k zahájení pracovního poměru nedošlo. V uzavřené pracovní smlouvě

ze dne 23. 9. 2020 bylo ovšem jednoznačně uvedeno, že pokud k nástupu do zaměstnání nedoručí nejpozději do 30. 11. 2020, není tato smlouva platná. Pracovní poměr účastníka u společnosti BOS Automotive Products CZ s.r.o. skončil dne 31. 8. 2020, tedy 113 dnů před doručením oznámení o změně zaměstnavatele, tedy po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců. Z uvedeného vyplývá, že oznámení, které účastník správnímu orgánu I. stupně doručil nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 zák. o pobytu cizinců. Proti tomuto sdělení ze dne

5. 8. 2021 podal účastník včasné odvolání, v němž nesouhlasil se správním orgánem I. stupně a jeho závěry považuje za přepjatě formalistické a nepřiměřené, pokud jde o dopady do soukromého života žalobce. Odvolatel opětovně nesouhlasil s tím, že oznámil změnu zaměstnavatele opožděně, a to z důvodů již výše jím uvedených, pro které by mělo být žádosti

o udělení se změnou zaměstnavatele vyhověno. V opačném případě, s ohledem na konkrétní okolnosti případu, by to mělo naprosto dramatické dopady do soukromého života účastníka (ztráta pobytového oprávnění na území) a takový následek by neodpovídal okolnostem případu a důvodů jeho vzniku. Navrhl, aby odvolací orgán napadené rozhodnutí jako nezákonné zrušil a věc

vrátil správnímu orgánu I. stupně k novému projednání. Komise rozhodla o odvolání účastníka tak, že výrok opakovaného sdělení správního orgánu I. stupně ze dne 5. 8. 2021, č. j. OAM-78104-17/ZM-2020 změnila tak, že správní řízení o oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici

u stejného zaměstnavatele nebo dalšího zaměstnavatele zastavila podle § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb., neboť zaniklo právo, jehož se řízení týká. Své rozhodnutí Komise odůvodnila tím, že odvolání účastníka považuje za včasné, protože správní orgán I. stupně nepoučil účastníka o opravném prostředku, když sdělení o nesplnění podmínek nepovažoval za meritorní rozhodnutí, na rozdíl od Komise, která v této souvislosti odkázala usnesení Krajského soudu v Plzni ze dne Shodu s prvopisem potvrzuje G. M.

6. 1. 2021, č. j. 77 A 168/2020-10 a Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 202, č. j. 17 A 102/2020-5. Komise se ovšem ztotožnila se závěrem správního orgánu I. stupně, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla ze zákona dne 30. 10. 2021, a to uplynutím 60 dnů od skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele BOS Automotive Products CZ s.r.o. dne 31. 8. 2020 a oznámení o změně zaměstnavatele bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno 23. 12. 2020. Oznámení o změně zaměstnavatele může učinit pouze osoba, která je držitelem zaměstnanecké karty. Správní orgán I. stupně neposuzoval oznámení účastníka o změně zaměstnavatele meritorně. V odůvodnění svého rozhodnutí uvedl, že účastník nebyl oprávněn oznámit změnu, neboť uplynula doba uvedená v § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců a jeho zaměstnanecká karta zanikla dne 30. 10. 2020. Podle názoru Komise v takovém případě, kdy zanikne právo, kterého se řízení týká, správní orgán řízení podle § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb. usnesením zastaví a tímto rozhodnutím správní řízení končí bez meritorního projednávání a vydání meritorního rozhodnutí. Správní orgán I. stupně nepovažoval napadené sdělení za rozhodnutí a nebylo ani formálně takto označeno, ovšem Komise dospěla k závěru, že tato vada nezpůsobuje nezákonnost, neboť rozhodující jsou právní účinky úkonu správního orgánu, nikoli jeho formálním označení. Napadené sdělení navzdory svému formálnímu označení „sdělení o nesplnění podmínek“ je po materiální stránce de facto usnesením o zastavení řízení, protože zaniklo právo, kterého se řízení týká. S ohledem na uvedené a v souladu se zásadou procesní ekonomie Komise přistoupila ke změně výroku napadeného sdělení. Komise vycházela z podkladů, které již byly součástí spisového materiálu správního orgánu I. stupně a napadeným sdělením, jakož i tímto rozhodnutím nebyla účastníku uložena jakákoli povinnost, nehrozí mu újma z důvodů ztráty možnosti se odvolat. Komise dále uvedla, že nelze šedesátidenní lhůtu prominout a jejím uplynutím došlo k prekluzi práva pobývat na území na základě zaměstnanecké karty. Komise odkázala na usnesení Nejvyššího soudu ze dne 13. 4. 2005, sp. zn. 21 Cdo 1940/2004, podle něhož prekluze (zánik, propad práva) nastává bez dalšího, jestliže uplynul určitý – právním předpisem přesně stanovený – čas (doba) a oprávněný subjekt v tomto čase (době) nevykonal stanoveným způsobem své právo.

8. 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 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.

9. 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.
10. Podle § 66 odst. 1 písm. f) zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), řízení o žádosti správní orgán usnesením zastaví, jestliže žadatel zemřel nebo zanikl, pokud v řízení nepokračují právní nástupci nebo pokud není více žadatelů, anebo zanikla-li věc nebo právo, kterého se řízení týká; řízení je zastaveno dnem, kdy se správní orgán o úmrtí nebo zániku žadatele nebo zániku věci nebo práva dozvěděl.
11. Podle názoru soudu neporušil žalovaný ustanovení správního řádu, citovaná v žalobě, neboť jeho rozhodnutí je souladné s požadavky na odůvodnění podle § 68 odst. 3 správního řádu, jakož i s rozsahem přezkoumání rozhodnutí podle § 89 odst. 2 správního řádu. Žalovaný postupoval v souladu se zásadou materiální pravdy podle § 3 správního řádu i v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů, vyjádřenými v § 2 odst. 3 a 4 správního řádu. Soud souhlasí i se závěry žalovaného o zániku zaměstnanecké karty a s tím, že oznámení o změně zaměstnavatele bylo správnímu orgánu I. stupně doručeno 23. 12. 2020, jakož i se závěrem, že oznámení o změně zaměstnavatele může učinit pouze osoba, která je držitelem zaměstnanecké karty, ovšem žalobce touto osobou nebyl, neboť mu uplynula doba uvedená v § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců a jeho zaměstnanecká karta zanikla dne 30. 10. 2020. Soud je zajedno s názorem žalovaného, že v takovém případě, kdy zanikne právo, kterého se řízení týká, správní orgán řízení podle § 66 odst. 1 písm. f) správního řádu, usnesením zastaví a tímto rozhodnutím správní řízení končí bez meritorního projednávání a vydání meritorního rozhodnutí, jakož i s tím, že správní orgán I. stupně sice nepovažoval napadené sdělení za rozhodnutí a nebylo ani formálně takto označeno, ovšem tato vada nezpůsobuje nezákonnost, neboť rozhodující jsou právní účinky úkonu správního orgánu, nikoli jeho formálním označení, a proto žalovaný z důvodů jím uvedených, přistoupil ke změně výroku napadeného sdělení. Soud souhlasí i s tím, že šedesátidenní lhůtu nelze prominout, a že jejím uplynutím dochází k prekluzi práva pobývat na území na základě zaměstnanecké karty. Pokud žalobce namítal, že rozhodnutí správního orgánu I. stupně

neobsahovalo poučení o odvolání, pak jeho práva tím krácena nebyla, protože žalovaný i přesto považoval jeho podání za odvolání, o němž i rozhodl, a pokud žalobce namítal, že mu nebylo umožněno se seznámit s podklady pro vydání rozhodnutí, pak se mýlí, neboť z obsahu spisu správního orgánu I. stupně je nepochybné, že byl vyzván k uplatnění tohoto práva, ovšem toto právo nevyužil. Pokud žalobce namítal, že řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty neskončilo, pak je třeba uvést, že platnost zaměstnanecké karty zanikla ze zákona, tedy bez ohledu na řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty, navíc o tomto nároku žalobce bylo již rozhodnuto. Žalobce nepopřel, že jeho pracovní poměr skončil dne 31. 8. 2020, takže mu hrozila ztráta zaměstnanecké karty dne 30. 10. 2020, ovšem podle jeho názoru platnost zaměstnanecké karty nezanikla, když podpisem pracovní smlouvy mu vzniklo právo nastoupit k novému zaměstnání, k čemuž byl správním orgánem I. stupně udělen souhlas a dnem nástupu do zaměstnání byl určen den 30. 11. 2020, ovšem zaměstnavatel odmítl žalobce zaměstnat, takže nelze akceptovat sdělení zaměstnavatele, že do zaměstnání žalobce dne 30. 11. 2020 nenastoupil. S tímto názorem soud nesouhlasí, neboť podstatnou je skutečnost, že podle uzavřené pracovní smlouvy ze dne 23. 9. 2020 měl vzniknout pracovní poměr doložením potvrzení o splnění podmínek pro vydání povolení ke změně zaměstnavatele k dlouhodobému pobytu – zaměstnanecké karty, nejpozději do 30. 11. 2020

a v případě, že nedojde v tomto termínu k nástupu do zaměstnání, tato smlouva není platná. Ačkoli správní orgán I. stupně rozhodl o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, resp. pro téhož zaměstnavatele, ovšem na jinou pracovní pozici, žalobce přesto k tomuto zaměstnavateli nenastoupil. Nelze proto souhlasit s názorem žalobce, že jeho pracovní poměr vznikl dne 30. 11. 2020 a současně tímto dnem skončil a od 30. 11. 2020 začala běžet žalobci nová šedesátidenní lhůta, a pokud žalobce oznámil novou změnu zaměstnavatele dne 23. 12. 2020, pak oznámení podal včas. Naopak soud je zajedno se závěrem žalovaného, že zaměstnanecká karta žalobce dne 30. 10. 2020 zanikla a tím zaniklo i právo, kterého se oznámení držitele (žalobce) zaměstnanecké karty týkalo a žalobce proto již nemohl učinit oznámení o změně zaměstnavatele, neboť toto oznámení může učinit jen držitel zaměstnanecké karty, kterým již žalobce nebyl, neboť jeho pracovní poměr u stejného zaměstnavatele na jiné pracovní pozici nevznikl. Vzhledem k tomu, že šedesátidenní lhůta, stanovená § 63 odst. 1 zák. o pobytu cizinců je lhůtou prekluzivní, žalovaný proto správně uzavřel, že ji nelze prominout, a tudíž i rozhodnout o navrácení v předešlý stav, jak má na mysli § 41 správního řádu. Správní řízení proto správně zastavil, neboť zaniklo právo, jehož se řízení týká. Vzhledem k výše uvedenému se žalovaný nezabýval přiměřeností dopadů rozhodnutí správního orgánu I. stupně ve smyslu § 174a zák. o pobytu cizinců, tedy mimořádnými okolnostmi daného případu, ostatně žalobce ani žádné netvrdil, pouze bez podrobnější specifikace uvedl, že zamítnutí žádosti o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele by mělo, s ohledem na konkrétní okolnosti případu, dramatické dopady do jeho soukromého života, čímž mínil ztrátu pobytového oprávnění na území.

12. Z vyložených důvodů neshledal soud žalobu důvodnou, a proto ji zamítl (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).

13. 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