



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl soudcem Jaroslavem Vávrou ve věci

žalobce: **I. L.**
státní příslušnost: Ukrajina
zastoupen advokátem Mgr. Lukášem Kulhánkem
sídlem Na Cihelnách 9, 551 01 Jaroměř

proti
žalovanému: **Ředitelství služby cizinecké policie, IČ 00007064**
sídlem Olšanská 2, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 7. 2023, č. j. CPR-22584-2/ČJ-2023-930310-V230

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 24. 7. 2023, č. j. CPR-22584-2/ČJ-2023-930310-V230 se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení ve výši 8.228 Kč k rukám advokáta Mgr. Lukáše Kulhánka, do 30 dnů od právní moci rozsudku.

Odůvodnění:

1. V souzené věci jde o to, zda žalobci, který pobýval na území České republiky na základě zaměstnanecké karty, plynula ze zákona o pobytu cizinců povinnost oznámit Ministerstvu vnitra uzavření nové pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem a ohledně téhož druhu práce, tedy zda v důsledku včasného neoznámení této skutečnosti došlo k zániku zaměstnanecké karty a žalobce pobýval na území ČR neoprávněně s následkem správního vyhoštění. Zaměstnanecká karta je jedním z druhů povolení k dlouhodobému pobytu na území ČR.

I. Vymezení věci

2. Policie České republiky, Krajské ředitelství policie Pardubického kraje, Odbor cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort (dále jen „*správní orgán I. stupně*“) rozhodnutím ze dne 5. 5. 2023, č. j. KRPE-36970-28/ČJ-2023-170026-SV (dále jen „*rozhodnutí o vyhoštění*“), rozhodl dle § 119 odst. 1 písm. b) bod 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „*zákon o pobytu cizinců*“), o správním vyhoštění žalobce s dobou neumožnění vstupu na území států Evropské unie v délce 1 roku, neboť žalobce měl pobývat na území ČR bez platného oprávnění k pobytu, ač k tomu nebyl oprávněn.
3. Dále správní orgán I. stupně ve výroku rozhodnutí o vyhoštění uvedl, že se na žalobce vztahují důvody znemožňující vycestování. Počátek doby, po kterou nelze umožnit žalobci vstup na území členských států EU, se tedy stanoví od okamžiku, kdy žalobce vycestuje z území členských států EU do země jeho státního občanství nebo třetí země, kde je oprávněn pobývat nebo která ho přijme. Nová doba k vycestování bude stanovena, až odpadnou překážky znemožňující vycestování.
4. Proti rozhodnutí o vyhoštění podal žalobce odvolání, které bylo napadeným rozhodnutím označeným v záhlaví tohoto rozsudku zamítnuto a napadené rozhodnutí potvrzeno.
5. Správní orgány uvedeným způsobem rozhodly na základě zjištění, že zaměstnanecká karta, na základě které žalobce na území ČR původně pobýval, měla zaniknout ke dni 27. 12. 2022. Poté žalobce na území ČR pobýval na základě bezvízového styku, který nesmí přesáhnout 90 dnů během jakéhokoli období 180 dnů. Od 27. 3. 2023 tedy žalobce nesplňuje podmínky pobytu na území ČR a členských států EU. Žalobce sice dne 6. 12. 2022 uzavřel novou pracovní smlouvu, neoznámil však příslušnému orgánu změnu dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, a to během lhůty 60 dnů od skončení posledního pracovněprávního vztahu dle § 63 odst. 1, odst. 3 téhož zákona.

II. Obsah žaloby

6. Žalobce napadl v záhlaví označené rozhodnutí žalovaného včasnou žalobou podanou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „*s. ř. s.*“) ve spojení s § 172 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Navrhl, aby soud zrušil napadené rozhodnutí včetně prvostupňového rozhodnutí, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a přiznal žalobci právo na náhradu nákladů řízení.
7. Jádrem žalobní argumentace spočívá v tom, že žalobce sice ukončil dne 28. 10. 2022 pracovní poměr u zaměstnavatele, avšak u téhož zaměstnavatele uzavřel dne 6. 12. 2022 pracovní

poměr shodný, který dosud neskončil. Zaměstnanecká karta nemohla zaniknout, neboť dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců zaniká až 60 dnů po skončení posledního pracovního poměru. K tomuto skončení nemůže dojít, pokud v této lhůtě dojde ke vzniku dalšího pracovního poměru, který splňuje podmínky zaměstnanecké karty.

8. Dále pak žalobce uvedl, že nebyl povinen příslušným orgánům oznamovat změnu dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, neboť nejde o změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení či zaměstnání na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele. Nastalá situace není způsobena jeho liknavostí, ale nedokonalostí právní úpravy a předepsaného tiskopisu k hlášení změn, který s eventualitou krátkodobého přerušení pracovního vztahu nepočítá. Žalobce je cizincem, jehož schopnost komunikace s úřady je pro jazykovou bariéru limitována. Správní orgány vzhledem k uvedenému postupovaly s přílišnou tvrdostí.

III. Vyjádření žalovaného

9. Žalovaný ve vyjádření k žalobě setrval na závěrech obsažených v odůvodnění napadeného rozhodnutí a navrhl, aby soud žalobu zamítl. Zdůraznil, že žalobci ke dni 28. 10. 2022 skončil poslední pracovněprávní vztah na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta. Žalobce dne 6. 12. 2022 začal znovu pracovat u téhož zaměstnavatele a na stejné pracovní pozici, k čemuž nebyl oprávněn, neboť na uvedenou pracovní pozici nebyla vydána zaměstnanecká karta. Žalobce byl povinen střežit si svá práva a povinnosti související s jeho pobytem na území ČR.

IV. Posouzení věci soudem

10. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí v rámci uplatněných žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s. ř. s.), podle skutkového a právního stavu ke dni rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
11. Žaloba je důvodná.
12. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že *„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.“*
13. Podle § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců platí, že *„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.“*
14. Podle § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců platí, že *„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.“*
15. Ze správního spisu vyplývá, že žalobce pobýval na území ČR na základě zaměstnanecké karty původně s platností do 25. 11. 2023, na základě které byl zaměstnán ve společnosti X na pozici zedníka. Pracovní poměr byl ukončen ke dni 28. 10. 2022. Další pracovní

smlouvu s toutéž společností žalobce uzavřel dne 6. 12. 2022, přičemž tento den byl sjednán jako den nástupu do práce; jako druh práce je v pracovní smlouvě uveden zedník. K uzavření dalšího pracovního poměru tedy došlo během šedesátidenní lhůty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, přičemž jde o pracovní poměr u téhož zaměstnavatele s tímž sjednaným druhem práce.

16. Sporné je, zda zaměstnanecká karta zanikla ke dni 27. 12. 2022 v důsledku uplynutí šedesátidenní lhůty dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. V tomto ohledu je rozhodující posouzení otázky, zda z právní úpravy plynula žalobci povinnost oznámit Ministerstvu vnitra skutečnost, že uzavřel další pracovní smlouvu u téhož zaměstnavatele se stejným druhem práce, tedy zda jde o některou ze skutečností předvídaných v § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců.
17. Soud předně konstatuje, že situaci nastalou v případě žalobce (tj. uzavření pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem a ohledně téhož druhu práce) nelze zcela jednoznačně a bez pochyb podřadit pod jakýkoli z případů, které § 42g odst. 7 věta první zákona o pobytu cizinců předvídá jakožto skutečnosti, které je cizinec povinen Ministerstvu vnitra oznámit. O změnu zaměstnavatele či o zaměstnání na další pracovní pozici u jiného zaměstnavatele zjevně nejde, neboť žalobce byl znovu zaměstnán u téhož zaměstnavatele. O změnu pracovního zařazení také nepůjde, neboť taková změna je spjata s výkonem jiné než dosavadní funkce. Pokud pak jde o zaměstnání na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele, má soud tuto zákonnou formulaci za částečně neurčitou, a to zejména při okolnostech nyní projednávané věci. Z pohledu adresáta právní normy nicméně tato formulace spíše implikuje, že půjde o další, novou pracovní pozici (nad rámec původní pracovní pozice) u téhož zaměstnavatele. Soud má tedy za to, že z § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců výslovně neplynula povinnost žalobce oznámit Ministerstvu vnitra uzavření pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem a ohledně téhož druhu práce.
18. Ani tiskopis Ministerstva vnitra, na kterém má cizinec změnu dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců hlásit – *Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele* (dostupné na <https://www.mvcr.cz>) – se situací žalobce výslovně nepočítá a naopak podporuje závěr, že situaci žalobce nelze podřadit pod žádný z případů předvídaných výslovně v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Daný tiskopis umožňuje ohlásit vždy toliko jednu změnu, a to formou zaškrtnutí jedné z kolonek. Kromě kolonky pro ohlášení změny zaměstnavatele tiskopis obsahuje toliko kolonku „*změna pracovního zařazení (místa výkonu práce, druhu práce) u současného zaměstnavatele*“ a dále kolonky „*kromě dosavadního pracovního místa hodlám být zaměstnáván i na další pracovní pozici u svého současného zaměstnavatele*“ a „*kromě dosavadního pracovního místa hodlám být zaměstnáván i na další pracovní pozici u jiného zaměstnavatele*“.
19. Soud má za to, že povinnost oznámit uzavření nové pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem ohledně téhož druhu práce nelze bez pochyb dovodit ani s přihlédnutím ke znění § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Ze znění tohoto ustanovení totiž nevyplyvá jednoznačně, zda lze pod posledním pracovněprávním vztahem (od jehož ukončení počíná běžet lhůta 60 dnů, po jejímž uplynutí zaniká zaměstnanecká karta) rozumět jen konkrétní pracovněprávní vztah, v souvislosti se kterým byla cizinci udělena zaměstnanecká karta nebo zda jde o jakýkoli (tedy i další, později uzavřený) pracovněprávní vztah splňující

podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, který odpovídá (z hlediska druhu práce a osoby zaměstnavatele) podmínkám zaměstnanecké karty a vznikl ve lhůtě 60 dnů od ukončení předchozího pracovněprávního vztahu odpovídajícího daným podmínkám.

20. Z ustanovení § 42g odst. 7 ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců tedy jednoznačně nevyplývá, že byl žalobce povinen oznámit Ministerstvu vnitra uzavření nové pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem ohledně téhož druhu práce a ani to, že by v důsledku neoznámení takové skutečnosti měla zaměstnanecká karta zaniknout. Právní úpravu lze z pohledu adresáta právní normy považovat za neurčitou. Neurčitost právní úpravy je třeba vyložit ve prospěch žalobce, o to více, pokud na základě uvedeného bylo rozhodnuto o jeho vyhoštění. Zejména v případě natolik podrobného, kazuistického a frekventovaně novelizovaného zákona, jakým je zákon o pobytu cizinců, nezbyvá než důsledně vycházet z textu právního předpisu a nedotvářet jej interpretací k tíži adresátů této právní normy tam, kde zákon sám explicitní oporu pro přísný postup správních orgánů neskýtá (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021–38, bod 18, a ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023–25, bod 19; rozhodnutí správních soudů jsou dostupná na www.nssoud.cz).
21. Soud vzhledem k uvedenému dospěl k závěru, že žalovaný zatížil své rozhodnutí nezákonností. Z § 42g odst. 7 ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců výslovně neplyne povinnost žalobce oznámit Ministerstvu vnitra uzavření nové pracovní smlouvy s tímž zaměstnavatelem a ohledně téhož druhu práce a ani právní následek neoznámení této skutečnosti spočívající v zániku zaměstnanecké karty. Žalovaný tak svůj závěr o zániku zaměstnanecké karty, a tedy neoprávněném pobytu žalobce na území ČR, založil na výkladu zákonných ustanovení, která neskýtají explicitní oporu pro takový závěr, což je v cizineckých věcech postup nepřipustný (viz shora).

V. Závěr a náklady řízení

22. Soud shrnuje, že z § 42g odst. 7 ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců jednoznačně neplyne, zda byl žalobce povinen oznámit Ministerstvu vnitra, že uzavřel s tímž zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu týkající se téhož druhu práce a ani to, že by v důsledku neoznámení takové skutečnosti měla zaměstnanecká karta zaniknout. Uvedenou nejasnost právní úpravy je třeba vyložit ve prospěch žalobce. Odůvodnění žalovaného proto neobstojí. Soud tak napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.
23. V dalším řízení je podle ust. § 78 odst. 5 s. ř. s. žalovaný vázán právním názorem soudu vysloveným v tomto zrušujícím rozsudku. Žalovaný se znovu bude zabývat otázkou, zda lze situaci žalobce podřadit pod některou ze skutečností, kterou je třeba oznámit Ministerstvu vnitra dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. V souvislosti s tím se žalovaný znovu bude zabývat tím, zda zaměstnanecká karta žalobce zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, a to ve světle závěrů soudu vyslovených shora. V návaznosti na to znovu posoudí, zda jsou splněny podmínky pro vydání rozhodnutí o vyhoštění.
24. Soud nepřistoupil ke zrušení prvostupňového rozhodnutí dle návrhu žalobce. Ust. § 78 odst. 3 s. ř. s. představuje výjimku z obecného principu omezené kasace. Přistoupit ke zrušení rozhodnutí správního orgánu I. stupně bude namísto především v případech, kdy

bude patrné, že takové rozhodnutí vůbec nemělo být vydáno, dále pokud odvolací správní orgán nemůže vady prvostupňového rozhodnutí sám napravit a je tedy patrné, že jemu samému nezbude nic jiného, než prvostupňové rozhodnutí zrušit a věc vrátit k novému projednání správnímu orgánu. Soud má za to, že o takový zjevný případ se v souzené věci nejedná. Soud ponechal žalovanému k dalšímu posouzení, zda i přes závěry soudu uvedené shora jsou pro vyhoštění žalobce splněny podmínky. Přitom platí, že na zrušení rozhodnutí správního orgánu I. stupně nemá žalobce právní nárok (srov. usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 8. 2007, č. j. 1 As 60/2006–106).

25. Ke shora přijatým závěrům na druhou stranu však soud uvádí, že postup žalobce, který jakoukoli informaci o změně pracovního poměru nepodal, nebyl zcela bezchybný a že se žalobce na vzniku nastalé situace nepodílel. To platí za situace, kdy jeho pracovní poměr u téhož zaměstnavatele byl ukončen a poté zahájen (stěžít lze uvést přerušen) nikoli jen na jednotky dnů, nýbrž na více jak celý kalendářní měsíc. Již z typu pobytového oprávnění se podává, že žalobcův pobyt na území ČR, a to nejen pro účely evidence volných pracovních míst, je vázán na trvání jeho pracovního poměru.
26. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle zásady úspěchu ve věci podle ust. § 60 odst. 1 s. ř. s. a žalovanému uložil povinnost nahradit žalobci účelně vynaložené náklady soudního řízení, tj. náklady právního zastoupení žalobce dle vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (dále jen „advokátní tarif“), které představuje odměna právního zástupce žalobce za 2 úkony právní služby, konkrétně se jedná o převzetí a přípravu zastoupení [ust. § 11 odst. 1 písm. a) advokátního tarifu] a sepsí žaloby [ust. § 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu], podle § 7 bodu 5. ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu ve výši 6.200 Kč (2 x 3 100 Kč). Náklady řízení tvoří rovněž paušální náhrada hotových výdajů za 2 úkony právní služby podle ust. § 13 odst. 4 advokátního tarifu, a to ve výši 600 Kč. Zástupce žalobce je plátcem DPH, proto mu soud o tuto částku odměnu navýšil.
27. Celkové náklady řízení tak činí 8.228 Kč. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení k rukám jeho právního zástupce, a to podle ust. § 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád (dále jen „o. s. ř.“) ve spojení s ust. § 64 s. ř. s. Soud k náhradě nákladů řízení stanovuje přiměřenou lhůtu v délce 30 dnů podle ust. § 160 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s ust. § 64 s. ř. s.

Poučení:

Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem doručení účastníkům řízení.

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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 nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v ust. § 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.

Pardubice, 29. listopadu 2023

Jaroslav Vávra v. r.
soudce