



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedy Mgr. Ing. Petra Šuránka a soudců Mgr. Martiny Kotouček Mikoláškové a JUDr. Bc. Kryštofa Horna ve věci

žalobce: **M. T.**, narozený X
státní příslušník Ukrajiny
bytem X

zastoupený advokátem JUDr. Petrem Novotným
sídlem Archangelská 1568/1, 100 00 Praha 10

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 6. 6. 2019, č. j. MV-65722-4/SO-2019,

takto:

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

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. Ministerstvo vnitra (dále jen „ministerstvo“) vydalo dne 5. 3. 2019 rozhodnutí, č. j. OAM-40060-25/ZM-2018 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), kterým zamítlo žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu

cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění do 30. 7. 2019, neboť žalobce nesplňuje podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

2. Žalovaná v záhlaví označeným rozhodnutím (dále jen „napadené rozhodnutí“) zamítla odvolání žalobce a prvostupňové rozhodnutí potvrdila.
3. Žalobce se žalobou podle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) domáhá zrušení napadeného rozhodnutí, neboť má za to, že je nezákonné. Dle žalobce správní orgány nedostatečně zjistily skutkový stav a neopatřily si dostatečné podklady pro rozhodnutí.

Obsah žaloby

4. Žalobce namítl, že správní orgány dospěly k nesprávnému závěru, že nesplňuje podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Žalobce nastoupil dne 5. 12. 2018 do pracovního poměru u společnosti UNIWELL CZ s. r. o., IČO: 26050994, sídlem Zdíkov 180, 384 72 Zdíkov (dále jen „UNIWELL CZ“). Pracovní poměr trval do 20. 12. 2018. Tyto skutečnosti žalobce prokázal správním orgánům sdělením o nástupu cizince do zaměstnání, které zaměstnavatel adresoval Úřadu práce ČR a hromadným oznámením zaměstnavatele o nástupu zaměstnance adresovaném Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR. Žalobce rovněž správním orgánům předložil oznámení o nástupu do zaměstnání, které je adresováno České správě sociálního zabezpečení, ze kterého plyne datum nástupu i ukončení zaměstnání. I z potvrzení o zaměstnání, které žalobce předložil správnímu orgánu, plyne, že pracovní poměr žalobce u společnosti UNIWELL CZ trval celkem 16 dní (od 5. 12. 2018 do 20. 12. 2018) a že vykonával práci na pozici operátora obsluhy strojů. Pracovní poměr u společnosti UNIWELL CZ zrušil žalobce ve zkušební době, a to ke dni 20. 12. 2018. Poté žalobce uzavřel smlouvu o smlouvě budoucí se společností Agentura Sun Home s. r. o. v likvidaci, IČO: 27124495, sídlem Revoluční 762/13, 110 00 Praha 1 (dále jen „Agentura Sun Home“, nyní již zaniklá společnost, *pozn. soudu*). Dne 21. 1. 2019 žalobce požádal o souhlas se změnou zaměstnavatele a se změnou pracovního zařazení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Žalobce má za to, že požádal o souhlas po ukončení pracovního poměru zcela v souladu se zákonem.
5. Pokud měly správní orgány pochybnosti o pravdivosti shora uvedených skutečností, měly žalobce vyzvat k jejich prokázání, případně jej vyslechnout. Správní orgány tedy porušily § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění zákona č. 225/2017 Sb. (dále jen „správní řád“), neboť řádně nezjistily skutkový stav a v rozporu s § 50 odst. 2 správního řádu si neopatřily dostatečné podklady pro své rozhodnutí. Správní orgány rovněž porušily § 2 odst. 1, 3 a 4 správního řádu.

Obsah vyjádření žalované

6. Žalovaná ve vyjádření k žalobě navrhla žalobu zamítnout. Uvedla, že žalobní námitky se shodují s odvolacími námitkami, které žalovaná vypořádala v napadeném rozhodnutí. Žalovaná proto odkázala na obsah napadeného rozhodnutí. Zákon o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019 obsahuje velice podrobnou právní úpravu, kterou se ministerstvo řídilo.

Splnění procesních podmínek

7. Žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a proti rozhodnutí, proti kterému je žaloba přípustná.

Shodu s prvopisem potvrzuje: L. K. U.

8. Soud vycházel při přezkumu žalobou napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalované (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
9. Napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Vady, k nimž by byl povinen přihlídnout z moci úřední, soud neshledal.
10. Soud ve věci rozhodl bez jednání, neboť žalobce krátce před nařízeným jednáním dodatečně vyslovil souhlas s takovým procesním postupem a žalovaná nařízení jednání nepožadovala.

Obsah správního spisu

11. Z obsahu správního spisu soud zjistil, že dne 24. 9. 2018 žalobce požádal na Generálním konzulátu České republiky ve Lvově o vydání zaměstnanecké karty u zaměstnavatele UNIWELL CZ na pozici operátora výroby. Dne 14. 11. 2018 vydalo ministerstvo potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty u zaměstnavatele UNIWELL CZ. Téhož dne ministerstvo vyzvalo žalobce, aby se dne 19. 12. 2018 dostavil k pořízení biometrických údajů a aby se dne 11. 1. 2019 dostavil k převzetí průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu (zaměstnanecké karty).
12. Dne 3. 12. 2018 doručil Úřad práce ČR ministerstvu sdělení zaměstnavatele UNIWELL CZ ze dne 27. 11. 2018, že žalobce dne 20. 11. 2018 nenastoupil do zaměstnání. Žalobce se nedostavil do společnosti UNIWELL CZ k podpisu pracovní smlouvy ani k výkonu práce.
13. Ministerstvo poté vyrozumělo žalobce o pokračování v řízení, neboť vyšly najevo nové skutečnosti, které jsou důvodem pro zamítnutí jeho žádosti.
14. Ve vyjádření ze dne 26. 2. 2019 žalobce uvedl, že dne 5. 12. 2018 do pracovního poměru u společnosti UNIWELL CZ nastoupil a setrval zde 16 dnů do 20. 12. 2018. To doložil předložením listin: (1) sdělení zaměstnavatele UNIWELL CZ ze dne 10. 12. 2018 o nástupu cizince do zaměstnání adresované Úřadu práce ČR, (2) hromadné oznámení zaměstnavatele adresované Všeobecné zdravotní pojišťovně ČR, (3) oznámení o nástupu do zaměstnání adresované České správě sociálního zabezpečení, ze kterého rovněž plyne i ukončení zaměstnání dne 20. 12. 2018, (4) potvrzení o zaměstnání, ze kterého plyne i datum ukončení zaměstnání a že vykonával práci na pozici operátora obsluhy strojů. Pracovní poměr u společnosti UNIWELL CZ žalobce zrušil ve zkušební době ke dni 20. 12. 2018. Poté žalobce uzavřel smlouvu o smlouvě budoucí se společností Agentura Sun Home.
15. Dne 5. 3. 2019 vydalo ministerstvo prvostupňové rozhodnutí. V odůvodnění uvedlo, že ze sdělení Úřadu práce ČR doručeného ministerstvu dne 3. 12. 2018 a podkladů, které žalobce připojil k vyjádření ze dne 26. 2. 2019, vyplývá, že žalobce nebude zaměstnáván na pracovní pozici u zaměstnavatele UNIWELL CZ, která byla předmětem jeho žádosti a je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst pod č. 12 344 750 785, a není tak splněna podmínka podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Účelem pobytu žalobce totiž není zaměstnávání na pracovní pozici z centrální evidence volných pracovních míst, kterou uvedl v žádosti, neboť pracovní poměr byl ukončen.
16. Proti prvostupňovému rozhodnutí se žalobce odvolal. Odvolací námitky jsou totožné jako námitky uplatněné v žalobě.
17. Dne 6. 6. 2019 vydala žalovaná napadené rozhodnutí. V odůvodnění uvedla, že splnění podmínek podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců se vztahuje k době rozhodování ministerstva. Podle § 169t odst. 7 písm. a) zákona o pobytu cizinců se rozumí vydáním

rozhodnutí okamžik převzetí průkazu o povolení k pobytu. Vydáním rozhodnutí tedy není okamžik, kdy účastník řízení v průběhu správního řízení splňuje podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, ani okamžik vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty. V posuzovaném případě nastala situace předvídaná v § 169t odst. 10 zákona o pobytu cizinců, neboť po odeslání výzvy podle odst. 8 tohoto ustanovení vyšly najevo nové skutečnosti, které jsou důvodem pro zamítnutí žádosti. Do převzetí zaměstnanecké karty podle § 169t odst. 7 písm. a) zákona o pobytu cizinců není řízení o žádosti ukončeno a žádost může být zamítnuta. Žalobce sice dne 14. 11. 2018 nastoupil do zaměstnání, avšak ještě před vydáním zaměstnanecké karty pracovní poměr ve zkušební době (ke dni 20. 12. 2018) zrušil, což se stalo důvodem pro zamítnutí jeho žádosti. Ukončení pracovního poměru bylo jednoznačně prokázáno. Ostatně ukončení zaměstnání žalobce ani nerozporoval. Nebylo proto nutné doplňovat další dokazování. Žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele přitom může podat pouze držitel zaměstnanecké karty. Žalobce však nikdy držitelem zaměstnanecké karty nebyl.

Posouzení žaloby soudem

18. Soud předesílá, že míra precizace žalobních bodů do značné míry předurčuje, jaké právní ochrany se žalobci u soudu dostane. Čím je žalobní bod obecnější, tím obecněji k němu správní soud přistoupí. Není na místě, aby soud za žalobce spekulativně domýšlel další argumenty či vybíral skutečnosti, které žalobu podporují. Takovým postupem by přestal být nestranným rozhodčím sporu, ale přebíral by funkci žalobcova advokáta [srov. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 24. 8. 2010, č. j. 4 As 3/2008-78, č. 2162/2011 Sb. NSS].
19. Soud předně konstatuje, že obecné námitky žalobce, že byly v řízení porušeny § 2 odst. 1, 3 a 4, § 3 a § 50 odst. 2 správního řádu, nepovažuje za samostatné žalobní body ve smyslu § 71 odst. 1 písm. d) s. ř. s. Podle ustálené judikatury je žalobním bodem konkrétní (tj. ve vztahu k žalobci a k projednávané věci individualizované) skutkové tvrzení doprovázené konkrétní právní argumentací, z níž plyne, z jakých důvodů považuje žalobce napadené výroky rozhodnutí za nezákonné. *„Líčení skutkových okolností nemůže být toliko typovou charakteristikou určitých ‚obvyklých‘ nezákonností, nýbrž zcela jasně individualizovaným, a tedy od charakteristiky jiných konkrétních skutkových dějů či okolností jednoznačně odlišitelným popisem. Žalobce je povinen vylíčit, jakých konkrétních nezákonných kroků, postupů, úkonů, úvah, hodnocení či závěrů se měl žalovaný vůči němu dopustit v procesu vydání napadeného rozhodnutí či přímo rozhodnutím samotným, a rovněž je povinen ozřejmit svůj právní náhled na to, proč se má jednat o nezákonnosti. Právní náhled na věc se přitom nemůže spokojit toliko s obecnými odkazy na určitá ustanovení zákona bez souvislosti se skutkovými výtkami“* (usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 20. 12. 2005, č. j. 2 Azs 92/2005-58, č. 835/2006 Sb. NSS). Těmto požadavkům ovšem výše uvedené obecné námitky nedostály. Jde pouze o citaci zákonných ustanovení, která měla být porušena, aniž by žalobce uvedl konkrétní skutečnosti či právní argumentaci, o něž své tvrzení o nezákonnosti napadeného rozhodnutí opírá. Soud se jimi proto samostatně nezabýval.
20. Žalobce sice v žalobě tvrdí, že správní orgány nedostatečně zjistily skutkový stav, mezi stranami však skutkový stav není sporný. Žalovaná totiž nerozporuje, že žalobce byl zaměstnán na pracovní pozici operátora výroby u zaměstnavatele UNIWELL CZ od 5. 12. 2018 do 20. 12. 2018. Tato pracovní pozice byla předmětem jeho žádosti a byla evidována v centrální evidenci volných pracovních míst pod č. 12 344 750 785. Sporné není ani to, že žalobce zrušil pracovní poměr u zaměstnavatele UNIWELL CZ ve zkušební době

ke dni 20. 12. 2018, poté podepsal smlouvu o smlouvě budoucí se společností Agentura Sun Home a požádal o změnu zaměstnanecké karty. Předmětem sporu je však právní posouzení, k jakému okamžiku měly správní orgány posoudit splnění podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

21. Podle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců se zaměstnaneckou kartou 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 na pracovní pozici, ke které byl udělen souhlas ministerstva podle odstavce 7 nebo 8. (důraz přidán)
22. Podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců je žádost o vydání zaměstnanecké karty oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.
23. Podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců platí pro zaměstnaneckou kartu obdobně odstavec 1 věta druhá a § 55 odst. 1, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé vízum. Ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává, nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou v § 42g odst. 2, 3 nebo 4.
24. Podle § 169t odst. 7 písm. a) zákona o pobytu cizinců se v případě vydání povolení k dlouhodobému pobytu vydáním rozhodnutí rozumí převzetí průkazu o povolení k pobytu, jde-li o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo prodloužení jeho platnosti.
25. Podle § 169t odst. 8 zákona o pobytu cizinců platí, že hodlá-li ministerstvo žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu vyhovět, vyzve žadatele a) podle § 44 odst. 1, § 44a odst. 13 nebo § 74 odst. 2 k poskytnutí údajů nezbytných pro vydání průkazu o povolení k pobytu, b) podle § 44 odst. 3, § 44a odst. 14 nebo § 74 odst. 3 k převzetí průkazu o povolení k pobytu.
26. Podle § 169t odst. 10 zákona o pobytu cizinců platí, že vyjdou-li po odeslání výzvy podle odstavce 8 najevo nové skutečnosti, které jsou důvodem pro zamítnutí žádosti, sdělí ministerstvo žadateli, že se výzva stala bezpředmětnou, a pokračuje v řízení.
27. Splnění podmínek k vydání zaměstnanecké karty je třeba posuzovat na základě skutkového stavu v době rozhodování správních orgánů. Tento způsob rozhodování vyplývá přímo z povahy správního řízení, které směřuje k vydání konstitutivního správního rozhodnutí (srov. rozsudky NSS ze dne 8. 3. 2019, č. j. 7 Azs 209/2018-37, a ze dne 3. 6. 2020, č. j. 10 Azs 374/2019-33). Postup správních orgánů, v rámci kterého posuzují splnění podmínek až ke dni vydání rozhodnutí, plně odpovídá povaze takového rozhodnutí. Opačný postup správních orgánů by byl zjevně neudržitelný, neboť by byl v příkrém rozporu s ústavním principem právní jistoty a předvídatelnosti práva (viz rozsudek NSS ze dne 16. 8. 2017, č. j. 2 Azs 163/2017-37, či ze dne 8. 3. 2019, č. j. 7 Azs 209/2018-37).
28. Podle § 169t odst. 7 písm. a) zákona o pobytu cizinců se v případě vydání povolení k dlouhodobému pobytu (zaměstnanecké karty) rozumí vydáním rozhodnutí okamžik převzetí průkazu o povolení k pobytu. NSS v rozsudku ze dne 8. 2. 2018, č. j. 1 Azs 408/2017-24, dospěl k závěru, že vydáním rozhodnutí o žádosti o zaměstnaneckou kartu je nutno rozumět až okamžik, kdy došlo k převzetí průkazu k povolení pobytu. Jedinou přípustnou formu kladného rozhodnutí o žádosti tedy představuje průkaz o povolení k pobytu, který si následně cizinec převezme, čímž dojde

k vydání tohoto rozhodnutí. Vydání potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty ještě nepředstavuje vydání konstitutivního rozhodnutí o žádosti.

29. Výše uvedené závěry lze dovodit i z důvodové zprávy k návrhu zákona č. 314/2015 Sb., který do zákona o pobytu cizinců doplnil definici okamžiku vydání rozhodnutí (povolení k dlouhodobému pobytu) a upravil procesní postup pro případ, že po odeslání výzvy k převzetí průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu vyjdou najevo nové skutečnosti, které jsou důvodem k zamítnutí žádosti (§ 169 odst. 10 až 12 zákona o pobytu cizinců ve znění zákona č. 314/2015 Sb., v rozhodném znění se jedná o § 169t odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců). V důvodové zprávě je uvedeno, že okamžikem, který se považuje za vydání rozhodnutí, je předání průkazu o povolení k pobytu. Tento jasně definovaný okamžik je ve správním řízení určen proto, aby nadále nevznikaly pochybnosti o tom, kdy se kladné rozhodnutí považuje za vydané. Vychází se z toho, že jde o okamžik, kdy je s konečnou platností realizován pobyt žadatele. S ohledem na relativně dlouhý časový úsek, např. od odeslání výzvy k pořízení biometrických údajů nebo výzvy k převzetí průkazu o povolení k pobytu do samotného převzetí průkazu o povolení k pobytu, se totiž mohou objevit ještě nové skutečnosti, které by z věcného hlediska mohly bránit kladnému vyřízení žádosti.
30. Podmínku pro udělení zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců tak musí žadatel splňovat k okamžiku vydání zaměstnanecké karty, tedy k okamžiku převzetí průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu (zaměstnanecké karty).
31. V projednávané věci žalobce požádal o oprávnění k výkonu práce na konkrétní pracovní pozici vedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Účelem žalobcovy pobytu tak měl být výkon práce na pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Jde o pozice, jež se nedaří obsazovat tradičním působením trhu pracovních sil „z domácích“ zdrojů.
32. Ministerstvo dne 14. 11. 2018 vydalo potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty u zaměstnavatele UNIWELL CZ, vyzvalo žalobce k pořízení biometrických údajů a k převzetí průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu (zaměstnanecké karty). Dne 3. 12. 2018 však bylo ministerstvu doručeno sdělení pro Úřad práce ČR, že žalobce ke dni 20. 11. 2018 nenastoupil do zaměstnání u společnosti UNIWELL CZ. Správní orgány proto podle § 169t odst. 10 zákona o pobytu cizinců pokračovaly v řízení, neboť po odeslání výzvy k převzetí průkazu o povolení k pobytu vyšly najevo skutečnosti, které jsou důvodem pro zamítnutí žádosti.
33. Žalobce poté ve vyjádření ze dne 26. 2. 2019 sice uvedl, že do pracovního poměru u zaměstnavatele UNIWELL CZ nakonec nastoupil dne 5. 12. 2018, avšak zároveň i to, že pracovní poměr ke dni 20. 12. 2018 ukončil. Tato tvrzení žalobce doložil řadou listin. V průběhu správního řízení tak vyšlo najevo, že žalobce u zaměstnavatele UNIWELL CZ vykonával práci pouze od 5. 12. 2018 do 20. 12. 2018. Správní orgány tedy dospěly ke správnému závěru, že ke dni vydání rozhodnutí (ještě předtím než převzal průkaz o povolení k pobytu), žalobce přestal splňovat podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců (nebyl již zařazen pro výkon konkrétní pracovní pozice u konkrétního zaměstnavatele, která byla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst a která byla předmětem žalobcovy žádosti). Pro úplnost lze doplnit, že ministerstvo nezamítlo žádost žalobce na základě sdělení Úřadu práce ČR ze dne 3. 12. 2018, že žalobce ke dni 20. 11. 2018

nenastoupil do zaměstnání. Tato skutečnost byla pouze důvodem pro pokračování v řízení. Ministerstvo zamítlo žádost žalobce až na základě skutečností, které tvrdil a prokázal sám žalobce, tedy že pracovní poměr u zaměstnavatele UNIWELL CZ trval pouze do 20. 12. 2018, a nikoli i ke dni vydání rozhodnutí. Žalobce sice nastoupil do zaměstnání u společnosti UNIWELL CZ, ovšem v době vydání rozhodnutí (dříve než převzal doklad) již u této společnosti práci nevykonával, a nesplňoval tak podmínku nezbytnou pro vyhovění jeho žádosti.

34. Stanovením podmínky pro vydání zaměstnanecké karty na konkrétní pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty se uskutečňuje státní politika zaměstnanosti za situace, kdy existuje určitý objem pracovních míst, jež se nedaří obsazovat tradičním působením trhu pracovních sil z „domácích zdrojů“ (srov. rozsudek NSS ze dne 13. 5. 2020, č. j. 1 Azs 7/2020-39). Proto pro vydání zaměstnanecké karty nepostačuje, aby žadatel vykonával *jakékoli* zaměstnání, ale musí se jednat o pracovní pozici specifikovanou v § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Zároveň soud v této souvislosti upozorňuje, že je zásadní rozdíl v tom, jestli žadatel o zaměstnaneckou kartu žádá v důsledku změny budoucího zaměstnavatele (pracovní pozice) o povolení změny obsahu žádosti ve smyslu § 41 odst. 8 správního řádu, nebo jestli podává oznámení o změně ve smyslu § 42g odst. 7 o pobytu cizinců.
35. Pokud u žadatele o zaměstnaneckou kartu nastanou okolnosti, v jejichž důsledku se mu změní budoucí zaměstnavatel, má v zásadě možnost požádat o povolení změny obsahu své žádosti (§ 41 odst. 8 správní řád). K tomu je ovšem třeba zdůraznit, že správní orgán může takovou změnu povolit jen v případě, že žadateli hrozí vážná újma. Tímto restriktivním přístupem se zabraňuje potencionálnímu svévolnému chování účastníků v řízení o žádostech (srov. již výše odkazovaný rozsudek NSS sp. zn. 1 Azs 7/2020-39).
36. V případě oznamování změny (resp. dříve žádosti o souhlas se změnou) ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců pak soud přisvědčuje závěrům žalované, že žádat o změnu zaměstnanecké karty může pouze *držitel zaměstnanecké karty*. Žalobce opakovaně tvrdil, že podal žádost o změnu zaměstnavatel právě ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, avšak zcela přehlíží, že tak učinil v době, kdy nebyl držitelem zaměstnanecké karty (ještě nepřevzal průkaz o povolení k pobytu, tedy rozhodnutí ve věci nebylo vydáno). Rozhodnutí o udělení pobytového oprávnění je rozhodnutím s konstitutivními účinky, a proto teprve právní mocí takového rozhodnutí (fyzickým převzetím zaměstnanecké karty) je cizinec oprávněn pobývat na území České republiky na základě jím požadovaného pobytového titulu, a tedy i případně žádat o změnu pobytového oprávnění ve smyslu § 42g odst. 7 až 9 zákona o pobytu cizinců.
37. Žalobce netvrdil, že by v průběhu řízení o jeho žádosti o zaměstnaneckou kartu žádal o *změnu obsahu této žádosti*, ani to neplyne z obsahu jeho podání v průběhu správního řízení, proto bylo pro posouzení splnění podmínek pro vydání povolení rozhodné, k jakému zaměstnavateli a na jakou pozici byla tato žádost vztažena. Žalobce nebyl držitelem zaměstnanecké karty, a proto nebyl oprávněn zaměstnavatele svévolně změnit. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců je přípustné, aby držitel zaměstnanecké karty změnil zaměstnavatele až po uplynutí šesti měsíců od právní moci od vydání zaměstnanecké karty [s výjimkou případů, kdy došlo k rozvázání pracovního poměru podle § 52 písm. a) až e) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů dohodou z týchž důvodů nebo okamžitým zrušením podle § 56]. Žalobce nebyl držitelem platné

zaměstnanecké karty, proto je i nadbytečné se zabývat důvodem skončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele, kterého uvedl ve své žádosti o zaměstnaneckou kartu.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

38. Vzhledem k tomu, že uplatněné žalobní body jsou nedůvodné a soud nezjistil žádné vady, k nimž by byl povinen přihlídnout i bez námítky, zamítl žalobu jako nedůvodnou (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
39. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl v řízení úspěšný, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšné žalované soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, neboť jí v řízení nevznikly žádné náklady převyšující náklady na běžnou administrativní činnost.

Poučení :

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). Případně-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 § 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.

Praha 30. ledna 2024

Mgr. Ing. Petr Šuránek, v. r.
předseda senátu