



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem Petrem Sedlákem ve věci

žalobce: **Y. Y.**, nar. X, st. příslušnost X
t. č. pobytem X
adresa pro doručování: X
zastoupen Mgr. Markem Sedlákem, advokátem
sídlem Milady Horákové 13, 602 00 Brno

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra České republiky, Odbor azylové a migrační politiky**
Oddělení pro pracovní migraci I.
Hněvkovského 30/65, 617 00 Brno

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 11. 2023, č. j. OAM-74752-8/ZM-2023,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 11. 2023, č. j. OAM-74752-8/ZM-2023 se **ruší** a věc se **vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **je povinen** nahradit žalobci náklady řízení ve výši 15 342 Kč k rukám Mgr. Marka Sedláka, advokáta se sídlem Brno, Milady Horákové 13, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.
- III. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Napadeným rozhodnutím žalovaný sdělil žalobci, že nesplnil podmínky stanovené zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty nebo pro jeho zaměstnávání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici.

II. Podání účastníků

2. Žalobce v podané žalobě namítl, že v jeho věci mělo být postupováno podle části IV. zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, při jejímž použití není vyloučena aplikace § 37 správního řádu. Pokud žalovaný dospěl k závěru, že oznámení žalobce o změně zaměstnavatele trpí vadami, měl ho vyzvat k jejich odstranění. Vada oznámení spočívala v odstranitelné písařské chybě ohledně místa výkonu práce. S ohledem na absenci výzvy k odstranění vad nedošlo k zániku zaměstnanecké karty. Dále žalobce namítl i porušení směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2022/98 EU ze dne 13. 12. 2021 a odkázal na hodnocení obdobné věci Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34.
3. Žalovaný podal ve věci obsáhlé vyjádření, ve kterém navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné. Předně uvedl, že v textu předložené pracovní smlouvy nebyla žádná písařská chyba, ale byly v ní uvedeny dvě provozovny budoucího zaměstnavatele žalobce. Případná výzva k odstranění vad jde dle jeho názoru nad rámec § 37 správního řádu. S odkazem na rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2022, č. j. 4 A 106/2020-30, je § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců zvláštní právní úpravou k § 37 správního řádu. Dále žalovaný podrobně polemizoval s rozsudkem Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 4 Azs 124/2023 s tím, že závěry Nejvyššího správního soudu jsou „*přínejmenším nešťastné a není je možno v praxi aplikovat*“. Pokud jde o uvedenou směrnici, ta podle žalovaného v současné podobě otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší.
4. V replice žalobce setrval na žalobě. V případě dotčené pracovní smlouvy se jednalo o písařskou chybu, která vznikla opakovaným použitím vzoru pracovní smlouvy. Zdůraznil, že je mu z praxe známo, že obdobné chyby pramenící z opakovaného používání vzorů se vyskytují i v práci žalovaného. Souhlasil sice se žalovaným v tom, že má volná pracovní místa v Opavě i Ostravě, ale žalovaný nemohl vědět, zda se jedná o chybu ve smlouvě nebo o chybné vyplnění formuláře hlášení změny, a proto byl povinen žalobce a jeho zaměstnavatele na nesrovnalosti upozornit a ponechat na nich jejich vyřešení.

III. Posouzení věci krajským soudem

5. Žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.) a je přípustná. Za splnění podmínek § 51 s. ř. s. rozhodl soud bez jednání.
6. Žaloba je důvodná a soud o žalobě rozhodl přednostně s ohledem na žádost žalobce a povahu věci.
7. Předně se soud zabýval otázkou vztahu § 37 správního řádu a § 42g zákona o pobytu cizinců. Podle názoru zdejšího soudu tato otázka byla zcela jednoznačně vyřešena Nejvyšším správním soudem ve věci sp. zn. 4 Azs 124/2023. Žalovaný sice předkládá polemiku s názorem Nejvyššího správního soudu, nicméně nepřináší v ní nic, co by mohlo nebo mělo zpochybnit názor Nejvyššího správního soudu. Pokud při posouzení vztahu citovaných ustanovení odkazuje žalovaný na rozsudek Městského soudu v Praze ve věci sp. zn. 3 A

16/2020, tak zdejší soud musí připomenout, že to byl právě tento rozsudek Městského soudu v Praze, který byl ve věci vedené u Nejvyššího správního soudu pod sp. zn. 4 Azs 124/2023 přezkoumáván a který byl v citované věci zrušen jako nezákonný. V případě, že by se měl zdejší soud přidržet právního názoru vyjádřeného v rozsudku Městského soudu v Praze ve věci sp. zn. 3 A 16/2020, vycházel by z hodnocení věci, které bylo Nejvyšším správním soudem shledáno jako nezákonné.

8. Zdejší soud dále připomíná, že dle § 12 odst. 1 s. ř. s. Nejvyšší správní soud jako vrcholný soudní orgán ve věcech patřících do pravomoci soudů ve správním soudnictví zajišťuje jednotu a zákonnost rozhodování tím, že rozhoduje o kasačních stížnostech v případech stanovených tímto zákonem, a dále rozhoduje v dalších případech stanovených tímto nebo zvláštním zákonem.
9. Právě v rámci rozhodování o kasačních stížnostech Nejvyšší správní soud primárně formuluje obecné právní závěry, ze kterých mají správní soudy ve skutkově a právně obdobných věcech vycházet. Odstraňování případných rozporů v judikatuře Nejvyššího správního soudu není úkolem krajských soudů, ale rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu dle § 17 odst. 1 s. ř. s.
10. Fakt, že se v případě rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ve věci sp. zn. 4 Azs 124/2023 nejedná o „běžné“ rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, ale o rozhodnutí podstatné, vyplývá i z toho, že bylo plénem Nejvyššího správního soudu zařazeno do Sbírky rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, a to pod č. 4527/2023 Sb.NSS s tzv. právní větou „I. Sdělení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, je úkonem, na který se aplikuje část čtvrtá správního řádu.“
11. V citovaném rozhodnutí ve věci sp. zn. 4 Azs 124/2023 Nejvyšší správní soud zcela jednoznačně konstatoval: „[20] Z výše uvedeného je tak zřejmé, že žalovaný sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně určuje, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Sdělení zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalovaného závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Pokud žalovaný rozhodne o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, nebude cizinec oprávněn nastoupit na oznamované pracovní místo a zároveň nebude oprávněn pracovat ani u jiného zaměstnavatele. Cizinec sice může podat nové oznámení o změně zaměstnavatele, ale vzhledem k tomu, že žalovaný je povinen rozhodnout o splnění či nesplnění podmínek ve lhůtě 30 dnů ode dne doručení oznámení (přičemž tato lhůta v některých případech není dodržena), bude mít cizinec prakticky jedinou možnost toto oznámení učinit, než mu uplyne šedesátidenní lhůta pro zánik platnosti zaměstnanecké karty. Nadto pokud by oznamoval změnu týkající se stejného pracovního místa, nejspíše by nestihl podat oznámení 30 dnů před takovou změnou. Stejně tak by byla případná chyba v oznámení pro osud pobytového oprávnění cizince fatální v případě, kdy by se mu podařilo příslušné pracovní místo získat (a změnu oznámit) až po třiceti dnech od zániku předchozího pracovního poměru – v takovém případě by sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele cizinec obdržel až v době zániku oprávnění k pobytu dle zaměstnanecké karty. Sdělení o nesplnění podmínek tak může případně vést až k zániku platnosti zaměstnanecké karty, v důsledku čehož ztratí cizinec oprávnění k výkonu zaměstnání a k pobytu na území České republiky.“

[21] Nelze odhlížet od skutečnosti, že právní úprava oznámení změny zaměstnavatele dle zákona o pobytu cizinců je velmi striktní. Jednak stanovuje oznamovateli poměrně krátkou lhůtu k učinění tohoto oznámení, které je v posuzované věci jedinou možností, jak zabránit zániku platnosti zaměstnanecké karty, a za druhé spojuje se sdělením o nesplnění podmínek fikci neučinění oznámení. Žalovaný tak svým postupem může podstatně ovlivnit, jaké účinky předpokládané zákonem o pobytu cizinců nastanou a zda bude oznamovatel moci v průběhu řízení o změně zaměstnavatele řádně uplatnit svá procesní práva. Nejvyšší správní soud má za to, že v případě, kdy je takto závažně zasahováno do právní sféry cizince, nelze připustit, aby mu byla zcela odebrána možnost uplatňovat svá procesní práva, respektive aby neměl jakoukoli možnost napravit případnou chybu či omyl při podání oznámení. Pokud žalovaný rozhoduje o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, je povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, která se konkrétně projevuje v § 37 odst. 3 správního řádu. Jestliže oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen oznamovateli pomoci nedostatky odstranit, případně ho vyzvat k jejich odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu. Účinky neučinění podání nastanou až po marném uplynutí této lhůty. V opačném případě by došlo k porušení základních zásad činnosti správních orgánů, a tím k popření procesních práv oznamovatele.

[22] Pokud žalovaný oznamovatele nevyzve k odstranění nedostatků podání, nemůže zároveň objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, jelikož nedisponuje potřebnými informacemi, na základě kterých by mohl ověřit, že podmínky nejsou oznamovatelem splněny. V případě takového postupu navíc založí žalovaný u držitele zaměstnanecké karty očekávání, že jeho oznámení obsahuje všechny předepsané náležitosti a netrpí jinými vadami bránícími jeho projednání. V důsledku toho bude cizinec mylně předpokládat, že splňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele a z vlastní iniciativy tak nebude činit další kroky, kterými by mohl negativním účinkům spojeným se sdělením o nesplnění podmínek zabránit.

[23] S tím souvisí argumentace stěžovatele, že závěr krajského soudu, že žalovaný nebyl povinen stěžovatele vyzvat k odstranění vad oznámení, odporuje též směrnici Evropského parlamentu a rady 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě.“

12. Otázku, zda je žalovaný povinen odstraňovat vady podání dle § 37 správního řádu považuje soud za vyřešenou. Není podstatné, zda se závěry Nejvyššího správního soudu žalovaný obecně nesouhlasí, ale zdejší soud nemá žádný důvod se od citovaného rozsudku Nejvyššího správního soudu odchýlit.
13. V nynější věci je ze správního spisu (a konečně i z napadeného rozhodnutí a vyjádření žalovaného k žalobě) je zřejmé, že žalovaný nepovažoval za možné odstraňovat vady oznámení, a navíc chybu v označení provozovny nepovažoval za vadu podání. S tím však soud nesouhlasí.
14. Součástí správního spisu jsou mj. následující listiny.
15. Tiskopis oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele ze dne 23. 10. 2023. Z tohoto tiskopisu vyplývá ohlašovaná změna – změna zaměstnavatele, číselné označení pracovního místa v Centrální evidenci volných pracovních míst

obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty – X, zaměstnavatel – H. E., charakteristika nového pracovního místa – *pomocná síla v kuchyni, pomocní kuchař*, s místem výkonu práce – P. 133/2, O., a okamžikem změny – 23. 11. 2023.

16. Pracovní smlouva uzavřená dne 17. 10. 2023 mezi E. H. jako zaměstnavatelem a žalobcem jako zaměstnancem s druhem práce – *pomocný kuchař*, a místem výkonu práce – *provozovna X, X*, uzavřená na dobu určitou od 31. 10. 2023 do 31. 3. 2024.
17. Výpis ze živnostenského rejstříku subjektu – H. E., ze kterého vyplývá, že jmenovaný má tři provozovny v X a jednu v X.
18. Popis volného pracovního místa č. X s požadovanou profesí *pomocný kuchař* zaměstnavatele H. E. s místem výkonu práce P. 133/2, O.
19. Žádost o ukončení pracovního poměru ze dne 31. 8. 2023 se dnem ukončení pracovního poměru 8. 9. 2023.
20. Z uvedených listinných podkladů, které jsou součástí správního spisu, lze zjistit, že duplicitně označené místo výkonu práce *Opava, Ostrava* je uvedeno výlučně v pracovní smlouvě. Lze se pouze domnívat, zda by žalovaný považoval za dostačující, pokud by v pracovní smlouvě byla uvedena jako místo výkonu práce uvedena pouze Opava, neboť v Opavě má H. E. celkem tři provozovny.
21. Ve věci, kterou posuzoval Nejvyšší správní soud pod sp. zn. 4 Azs 124/2023, byly za *odstranitelné* vady považovány doručení oznámení o změně zaměstnavatele až po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání a nepředložení pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, ze které by bylo patrné, že byla uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která byla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty.
22. Oproti tomu v nyní projednávané věci bylo jedinou vadou uvedení dvou míst výkonu práce v pracovní smlouvě. Není sporné to, že žalobce uzavřel s H. E. pracovní smlouvu na pozici, která byla vedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty, a z oznámení jasně vyplývá, že se jedná o konkrétní pozici, která byla uvedena v této evidenci.
23. Jediné sporné tedy je, zda bylo dostatečně konkrétně a přesně specifikováno místo výkonu práce. Soud souhlasí se žalovaným, že místo výkonu práce *Opava, Ostrava* neodpovídá evidenci volných pracovních míst, nicméně s ohledem na to, že H. E. provozuje své podnikání jak v Opavě, tak i v Ostravě, nemá soud za to, že by se nemohlo skutečně jednat o prostou chybu při vyplňování vzoru pracovní smlouvy. Navíc je třeba vnímat i to, že se v případě chyby v pracovní smlouvě jednalo pravděpodobně o chybu zaměstnavatele, který to konečně i písemně sdělil žalovanému, byť poté, co tento již ve věci rozhodl.
24. Podle názoru soudu se s ohledem na všechny ostatní listinné důkazy jedná v případě uvedení duplicitního místa výkonu práce v pracovní smlouvě o vadu *odstranitelnou* a žalovaný měl postupovat v součinnosti se žalobcem tak, aby mu umožnil tuto vadu napravit. Žalovaný ve věci oznámení rozhodl po 15 dnech od jeho doručení. Nic mu tedy nebránilo, aby namísto rozhodnutí poskytl žalobci možnost vady pracovní smlouvy, byť v krátké lhůtě, odstranit, což konečně bylo zjevné i v zájmu zaměstnavatele, který se pokusil své pochybení v neprospěch žalobce napravit.

25. S ohledem na vše uvedené dospěl soud k závěru, že námitka vadného postupu žalovaného byla důvodná.

V. Závěr a náklady řízení

26. S ohledem na vše shora uvedené nezbylo zdejšímu soudu nic jiného, než zrušit žalobou napadené rozhodnutí jako nezákonné dle § 78 odst. 1 s.ř.s. s tím, že v dalším řízení je žalovaný vázán shora uvedenými právními názory zdejšího soudu (§ 78 odst. 5 s.ř.s.).
27. Výroky o nákladech řízení mají oporu v § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce měl v řízení plný úspěch, a proto mu náleží náhrada nákladů řízení, která sestává ze zaplaceného soudního poplatku v celkové výši 3 000 Kč, z odměny právního zástupce a náhrady hotových výdajů právního zástupce.
28. Odměna právního zástupce činí dle § 9 odst. 4 písm. d), § 7 bod 5. a § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění pozdějších předpisů, za tři úkony právní služby (příprava a převzetí věci, sepsí žaloby, sepsí písemného podání ve věci samé – replika k vyjádření žalovaného) 3 x 3 100 Kč. Náhrada hotových výdajů činí dle § 13 odst. 4 citované vyhlášky 3 x 300 Kč. Jelikož je zástupce žalobcem plátcem daně z přidané hodnoty, zvyšuje se odměna a náhrada hotových výdajů o částku odpovídající DPH a celkově tak částka náhrady nákladů řízení činí spolu s náhradou zaplaceného soudního poplatku 15 342 Kč.
29. Žalovaný nebyl úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně neúspěšný žalovaný nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. V řízení o ní musí stěžovatele zastupovat advokát. To neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, právnické vzdělání, které se vyžaduje pro výkon advokacie.

Brno 20. března 2024

Petr Sedlák, v. r.
samosoudce