



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Naděždy Řehákové a soudců Mgr. Ing. Silvie Svobodové a JUDr. Ivanky Havlíkové v právní věci

žalobce: S. S.

zastoupen advokátem Mgr. Vratislavem Tauberem
sídlem 28. října 9, 602 00 Brno

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 17. 2. 2023, č. j. OAM-4806-13/ZM-2023,

takto:

- I. Sdělení Ministerstva vnitra ze dne 17. 2. 2023, č. j. OAM-4806-13/ZM-2023, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 24 657 Kč, a to do jednoho měsíce od právní moci rozsudku k rukám právního zástupce žalobce Mgr. Vratislava Taubera, advokáta.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Praze (dále též „městský soud“) dne 20. 3. 2023 domáhal zrušení sdělení Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, oddělení pro pracovní migraci, ze dne 17. 2. 2023, č. j. OAM-4806-13/ZM-2023, o nesplnění podmínek stanovených zákonem č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty nebo pro jeho zaměstnávání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici (dále jen „napadené sdělení“).

II. Napadené rozhodnutí

2. Napadeným sdělením žalovaný žalobci ve smyslu § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců oznámil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnávání žalobce na pracovním místě: *druh práce (CZ-ISCO): 51201 – kuchaři (kromě šéfkuchařů), místo výkonu práce: Praha, číslo volného pracovního místa: 16 321 370 739 (žádost č. 5 297 082 313) u zaměstnavatele Nila Impex s. r. o., sídlo: Křižkovského 300/33, Staré Brno, 603 00 Brno, IČO: 26701049* (dále jen „zaměstnavatel Nila Impex“), nejsou splněny.
3. Žalovaný takto posoudil oznámení žalobce o změně zaměstnavatele, doručené dne 19. 1. 2023 (dále jen „oznámení“), a to z toho důvodu, že podle závěru žalovaného pracovněprávní vztah žalobce skončil již ke dni 31. 7. 2022, tedy 172 dnů před doručení oznámení, z čehož vyplývá, že zaměstnanecká karta žalobce již zanikla, neboť 60denní doba pro podání oznámení uvedená v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynula již dnem 29. 9. 2022 (tento den byl posledním dnem platnosti zaměstnanecké karty žalobce). Žalovaný proto sdělil žalobci, že na oznámení se hledí jako by nebylo učiněno, neboť nejsou v daném případě splněny všechny podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců a žalobce nemůže začít pracovat u zaměstnavatele Nila Impex na pracovním místě, které uvedl do oznámení.

III. Žaloba

4. Žalobce v úvodu žaloby poukázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu (např. rozsudek ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4Azs 77/2022 – 25), podle které je napadené sdělení správním rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), přezkoumatelným ve správním soudnictví.
5. Žalobce namítl nezákonnost napadeného sdělení, která podle něj spočívá v nesprávném zjištění skutkových okolností a související nesprávné právní interpretaci. Žalobce poukázal na to, že pracovní poměr s předchozím zaměstnavatelem, společností GANGA RESTU s. r. o. (dále jen „bývalý zaměstnavatel“), skončil oznámením o okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem dne 22. 12. 2022, a to z důvodu předvídaného § 56 odst. 1 písm. b) zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). Ukončení pracovního poměru potvrdil následně také bývalý zaměstnavatel, který uzavřel dne 23. 12. 2022 s žalobcem dohodu o rozvázání pracovního poměru. Pracovní poměr žalobce k bývalému zaměstnavateli tedy zanikl ke dni 23. 12. 2022 (neboť dohoda o rozvázání pracovního poměru nahradila jeho okamžité zrušení) a ode dne 24. 12. 2022 počala plynout 60denní lhůta pro podání oznámení o změně zaměstnavatele, která běžela do dne 24. 2. 2023.

Žalobce oznámení podal dne 16. 1. 2023 v návaznosti na uzavření pracovní smlouvy se zaměstnavatelem Nila Impex.

6. Žalobce dále poukázal na to, že pokud bývalý zaměstnavatel oznámil Úřadu práce ČR ukončení pracovního poměru se žalobcem ke dni 31. 7. 2022, pak takové oznámení nemá vůči žalobci a trvání jeho pracovního poměru žádných účinků a žalovaný měl vycházet stran skončení pracovního poměru z dohody o rozvázání pracovního poměru. K zániku pracovního poměru může dojít pouze z důvodů uvedených v § 48 odst. 1 zákoníku práce. Sdělení evidované Úřadem práce ČR ze dne 20. 10. 2022 nemá charakter podmínky zániku pracovního poměru a nemohlo vyvolat žádný právně relevantní následek. Žalovaný proto vycházel z nesprávně zjištěných skutečností, když v napadeném sdělení uvedl, že pracovní poměr žalobce u bývalého zaměstnavatele skončil dne 31. 7. 2022. Podle názoru žalobce proto žalovaný při počítání 60denní lhůty k oznámení změny zaměstnavatele pochybil. Ke dni podání oznámení o změně zaměstnavatele byla zaměstnanecká karta žalobce stále platná a podmínky pro podání oznámení o změně zaměstnavatele byly splněny.

IV. Vyjádření žalovaného

7. Žalovaný s podanou žalobou nesouhlasil a navrhoval ji pro nedůvodnost zamítnout. K žalobní argumentaci uvedl, že má důvod domnívat se, že dohoda o ukončení pracovního poměru byla mezi žalobcem a bývalým zaměstnavatelem uzavřena zcela účelově, aby „naoko“ nastavila skutkový stav tak, aby žalobci umožnil uspět s oznámením změny zaměstnavatele a zvrátit zánik zaměstnanecké karty. Žalovaný dále uvedl, že z praxe jsou mu známy obdobné praktiky cizinců a jejich někdejších zaměstnavatelů. Z toho důvodu žalovaný oslovil příslušnou správu sociálního zabezpečení, aby ověřil, zda skutečně byl žalobce veden jako zaměstnanec bývalého zaměstnavatele a do kdy. Zjistil přitom, že žalobce byl jako zaměstnanec bývalého zaměstnavatele účastníkem pojistného na sociálním zabezpečení pouze do 30. 9. 2022. Za této situace lze podle názoru žalovaného vyloučit opravdovost dohody o ukončení pracovního poměru ze dne 23. 12. 2022, neboť se jednalo o zastřené jednání. Podle žalovaného je lhostejné, zda pracovněprávní vztah žalobce k bývalému zaměstnavateli skončil dne 31. 7. 2022 nebo až dne 30. 9. 2022, když oznámení o změně zaměstnavatele žalobce doručil až 16. 1. 2023, tedy spolehlivě více než 60 dnů od ukončení pracovněprávního vztahu.

V. Další podání účastníků

8. Žalobce v replice k vyjádření žalovaného uvedl, že nesouhlasí s viditelnou předpojatostí žalovaného ve vztahu k motivaci bývalého zaměstnavatele uzavřít dohodu o ukončení pracovního poměru s žalobcem. Žalobce dále zdůraznil, že žalovaný v napadeném sdělení uvedl jako den skončení pracovního poměru žalobce u bývalého zaměstnavatele datum 31. 7. 2022, přestože sám zjistil, že žalobce byl pojištěn až do dne 30. 9. 2022. Bývalý zaměstnavatel nevyplácel žalobci po dobu měsíce září a říjen 2022 mzdu, proto je logické, že nejspíše neplnil ani povinnosti ve vztahu k orgánům státní správy. Nehrazení sociálního pojištění zaměstnavatelem přitom nelze vykládat jako skutečnost prokazující ukončení pracovního poměru. Problematické jednání bývalého zaměstnavatele bylo ostatně i důvodem, proč žalobce s bývalým zaměstnavatelem následně rozvázal pracovní poměr. Žalobce zopakoval, že obsahem správního spisu není žádný podklad ve smyslu § 48 zákoníku práce, který by svědčil o dřívějším datu skončení pracovního poměru, než jaký je uváděn po celou dobu žalobcem.
9. V duplice ze dne 20. 7. 2023 žalovaný uvedl, že dne 22. 5. 2023 předvolal k podání vysvětlení bývalého jednatele bývalého zaměstnavatele pana Guptu. Ten měl v rámci podaného vysvětlení

uvést, že žalobce společně s dalším zaměstnancem vykonával závislou práci pro bývalého zaměstnavatele naposledy dne 31. 7. 2022, poté se již do zaměstnání nedostavil. Po poradě s právním zástupcem pan Gupta přikročil k tomu, že zaslal žalobci oznámení o zrušení pracovního poměru, údajně v říjnu 2022, a to prostřednictvím pošty. Zásilku mu však pošta vrátila jako nevyzvednutou. Z toho žalovaný vyvozuje, že ke skončení pracovního poměru muselo dojít dříve, nejpozději někdy v měsíci říjnu 2022. Žalovaný připustil, že se mu zásilku obsahující okamžité zrušení pracovního poměru žalobce nepodařilo získat. Pan Gupta potvrdil, že v prosinci roku 2022 podepsal dohodu o skončení pracovního poměru žalobce, což měli dohodnout právní zástupci žalobce a bývalého zaměstnavatele. Učinil tak proto, že chtěl mít klid, a zejména nechťel být obviňován z toho, že žalobci a dalšímu cizinci nevyplácel mzdu. Na základě podaného vysvětlení panem Gupta žalovaný dovodil, že dohoda z prosince 2022 je zdánlivým právním jednáním, které mělo nasimulovat splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Uzavření dohody bývalým zaměstnavatelem mělo zjevně za cíl vypořádat se s případnými, byť neoprávněnými nároky žalobce. Žalovaný uzavřel, že uzavření simulované dohody o skončení pracovního poměru je nicotné a žalovaný k němu nemohl přihlížet. Žalobcovo oznámení o změně zaměstnavatele tak postrádalo jeden z dokladů, který měl podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců být k takovému oznámení přiložen, tedy doklad prokazující trvání či skončení dosavadního pracovněprávního vztahu. Nebyla tak skutečně splněna jedna z kumulativních zákonných podmínek a na oznámení je třeba pohlížet jako na neučiněné. Žalovaný proto setrval na svém návrhu, aby soud žalobu zamítl.

10. Ve sdělení ze dne 23. 11. 2023 žalobce poukázal na skutkově totožnou věc, kde v řízení u Krajského soudu v Ostravě bylo rozsudkem ze dne 7. 9. 2023, č. j. 25A 20/2023 – 34, zrušeno obdobné sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. S ohledem na zachování principu předvídatelnosti soudních rozhodnutí a ochrany legitimního očekávání žalobce uvedl, že v projednávané věci by mělo být rozhodnuto totožným způsobem.
11. K výzvě městského soudu žalovaný dne 7. 12. 2023 sdělil, že žalobce v projednávané věci není totožný s žalobcem v řízení vedeném u Krajského soudu v Ostravě. Jedná se o osoby sice shodného jména, ale jiného data narození. Řízení o oznámení o změně zaměstnavatele pana S. S., nar. X. X. 1977, bylo u správního orgánu vedeno pod č. j. OAM-4804/ZM-2023. Skutkově byla ovšem obě oznámení v podstatě totožná.

VI. Jednání před soudem

12. Při jednání konaném dne 12. 6. 2024 právní zástupce žalobce setrval na svém procesním stanovisku. Odkázal na obsah podané žaloby, kterou stručně rekapituloval, a připomněl rozsudek Krajského soudu v Ostravě č. j. 25 A 20/2023 - 34 ve skutkově téměř totožné věci. Závěrem navrhl, aby soud žalobě vyhověl.
13. Žalovaný se z účasti na jednání před soudem omluvil, soud proto věc projednal a rozhodl v jeho nepřítomnosti.
14. Soud při posouzení věci vyšel z žalovaným předloženého spisového materiálu, jehož obsah s ohledem na právní názor soudu k rozhodnutí věci zcela postačoval. Správním spisem se dokazování neprovádí (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008 - 117, č. 2383/2011 Sb. NSS).

VII. Posouzení věci Městským soudem v Praze

15. Žaloba byla podána včas ve smyslu § 72 odst. 1 s. ř. s., osobou k tomu oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.) a je přípustná (§ 65, § 68 a § 70 s. ř. s.). Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí i řízení, které mu předcházelo, podle skutkového a právního stavu ke dni rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.), a to v mezích uplatněných žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s. ř. s.), jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
16. Z obsahu spisového materiálu předloženého žalovaným správním orgánem zjistil soud následující pro rozhodnutí relevantní skutečnosti.
17. Žalobce dne 19. 1. 2023 oznámil žalovanému změnu zaměstnavatele. K oznámení přiložil pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem Nila Impex uzavřenou dne 16. 1. 2023 a dále doklad o okamžitém zrušení pracovního poměru s bývalým zaměstnavatelem ke dni 22. 12. 2022. V oznámení se odkázal taktéž na Informaci o pojištění – výpis za období 1. 5. 2022 – 15. 11. 2022, který měl být součástí předchozího oznámení o změně zaměstnavatele (z 24. 11. 2022). Taktéž v oznámení upozornil, že žalobce u bývalého zaměstnavatele pracoval ještě v listopadu 2022 a pracovní poměr ukončil až okamžitým zrušením pro nezaplacení mzdy.
18. Žalobce následně dne 26. 1. 2023 žalovanému předložil dohodu o rozvázání pracovního poměru s bývalým zaměstnavatelem datovanou ke dni 23. 12. 2022.
19. Úřad práce ČR v odpovědi na žádost žalovaného přípisem ze dne 9. 2. 2023 uvedl, že mu bývalý zaměstnavatel oznámil dne 2. 5. 2022 nástup žalobce do zaměstnání na období od 11. 4. 2022 do 10. 4. 2024 a dne 20. 10. 2022 nahlásil ukončení zaměstnání žalobce ke dni 31. 7. 2022.
20. Okresní správa sociálního zabezpečení Frýdek – Místek k žádosti žalovaného ve sdělení ze dne 13. 2. 2023 uvedla, že žalobce byl veden v její evidenci jako zaměstnanec bývalého zaměstnavatele v období od 1. 5. 2022 do 30. 9. 2022.
21. Žalovaný na základě shromážděných podkladů vydal napadené rozhodnutí (sdělení).
22. Při posouzení věci vycházel městský soud z následující právní úpravy.
23. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců „[z]měnu 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.“
24. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců „[o]známení podle odstavce 7 se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího

zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.“

25. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců „[m]inisterstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, 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 na tomto místě zaměstnáván. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 se hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže v době podle § 63 odst. 1 držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.“
26. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců „[p]latnost 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.“
27. Městský soud o věci uvažil následovně.
28. Městský soud předesílá, že při posouzení důvodnosti žaloby vycházel ze závěrů, které ve skutkově téměř totožné věci zaujal již Krajský soud v Ostravě v rozsudku ze dne 7. 9. 2023, č. j. 25A 20/2023 – 34, jímž vyhověl podané žalobě a napadené rozhodnutí zrušil. V rozsudku č. j. 25A 20/2023 – 34 se Krajský soud v Ostravě zabýval na podkladě totožného skutkového stavu popsaného shora v bodech 17 až 20 (když odlišnost se týkala pouze nerelevantních drobných rozdílů v datech a číslech jednacíh) přezkumem sdělení žalovaného o nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců ve vztahu k jinému zaměstnanci téhož bývalého zaměstnavatele.
29. Jelikož citovaný rozsudek byl vydán ve skutkově i právně totožné věci, a to na základě co do podstaty argumentace shodné žaloby podané žalobcem, zastoupeným týmž právním zástupcem, městský soud z odkazovaného rozsudku v podstatné míře při odůvodnění rozhodnutí vychází, neboť jej lze na projednávanou věc v plném rozsahu aplikovat.
30. V posuzované věci není sporu o tom, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Tuto otázku již Nejvyšší správní soud opakovaně řešil (viz např. usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41; dále rozsudky ze dne 3. 6. 2021, č. j. 4 Azs 327/2020-44; či ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28) a od své rozhodovací praxe se neodchýlil ani ve vztahu k právní úpravě zákona o pobytu cizinců účinné od 2. 8. 2021 (srov. rozsudek ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4Azs 77/2022 – 25).

31. Nejvyšší správní soud dále v usnesení č. j. 8 As 56/2021-41 dovodil, že do 1. 8. 2021 bylo sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nejen rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s., ale i rozhodnutím podle § 67 správního řádu.
32. S účinností od 2. 8. 2021 pak zákonodárce rozšířil výčet řízení podle zákona o pobytu cizinců, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu. Nově mezi tato řízení patří také úkony vydané podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy i sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 tohoto zákona.
33. Podle Nejvyššího správního soudu nelze sdělení žalovaného podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydaná k oznámením podaným od 2. 8. 2021 (oznámení žalobce bylo podáno dne 19. 1. 2023) za rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu nadále považovat. Tato otázka byla Nejvyšším správním soudem vyřešena v rozsudku ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, v němž NSS uvedl: „V tomto ohledu tedy změna § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců vyžaduje změnu náhledu Nejvyššího správního soudu na jeden právní aspekt dotčeného sdělení. (...) Vzhledem k vyloučení aplikace ustanovení správního řádu týkajících se správního řízení nelze v řízeních podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců zahájených od 2. 8. 2021 považovat sdělení podle § 42g odst. 9 zmíněného zákona za rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu. Nadále však zůstává rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s. a lze se proti němu bránit přímo správní žalobou. Takový procesní postup není v kolizi se zásadou subsidiarity soudního přezkumu, neboť za současné právní úpravy není dán žádný řádný opravný prostředek ve správním řízení, který by stěžovatelka mohla proti sdělení podat (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 5. 2005, č. j. 2 Afs 98/2004-65, č. 672/2005 Sb. NSS).“
34. Charakterem sdělení o nesplnění podmínek po novele zákona o pobytu cizinců účinné od 2. 8. 2021, kdy sdělení nebylo vydáváno již ve správním řízení, se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41. Nejvyšší správní soud vyšel z toho, že sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se autoritativně určuje, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele a zda může být cizinec na tomto místě zaměstnáván. Uvedl, že 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 stěžovatele závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Pokud jde o formální znaky, k tomu Nejvyšší správní soud mimo jiné uvedl, že i kdyby se nejednalo o správní rozhodnutí ve smyslu správního řádu, může se stále jednat o rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s. I pokud by sdělení nebylo vydáváno v rámci správního řízení, neznamena tato skutečnost, že by sdělení nebylo vydáváno v rámci určité formální procedury. Jednak zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 a 8 stanoví jednoznačné podmínky, které musí oznámení splňovat a které následně stěžovatel přezkoumává, jednak je stěžovateli stanovena konkrétní lhůta, v rámci které je povinen cizinci sdělit, zda byly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Sdělení je vydáváno stěžovatelem v rámci jeho zákonem stanovené pravomoci, vztahuje se ke konkrétní věci a je adresováno individuálně určeným osobám, tj. cizinci a budoucímu zaměstnavateli (§ 42g odst. 9 téhož zákona). Byť zákon o pobytu cizinců výslovně nestanovuje požadavek na písemnou formu sdělení, z povahy věci je zřejmé, že se tak musí dít právě touto formou. Z výše uvedeného je tak patrné, že sdělení je do značné míry formalizovaným úkonem stěžovatele, kterým autoritativně určuje, že určitá osoba určitá práva má či nemá, a proto nemůže být zásahem ve smyslu § 82 s. ř. s. Nejvyšší správní soud proto uzavřel, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je správním aktem způsobitelným být předmětem soudního přezkumu v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 a násl. s. ř. s. Tyto závěry jsou platné i ve vztahu k zákonu o pobytu cizinců s účinností od 2. 8. 2021. Vyloučení použití části II a III.

správního řádu na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců totiž nemá vliv na povahu přezkoumávaného aktu z hlediska soudního řádu správního.

35. Městský soud následně přikročil k samotnému posouzení žalobních bodů, dospěl však stejně jako Krajský soud v Ostravě k závěru, že napadené sdělení trpí tak podstatnými vadami, že je nutné jej zrušit.
36. Jak dovodil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 11. 8. 2004, č. j. 5 A 48/2001–47: „*Soud zjišťuje, zda správní orgán ke svému rozhodnutí soustředil všechny podklady a zda závěr, který z nich vyvodil, s nimi není v rozporu. Pokud spis obsahuje podklady pro rozhodnutí, jejichž obsahem jsou protichůdná sdělení příslušných orgánů, a správní orgán v odůvodnění rozhodnutí nevyloží, které podklady vzal v úvahu jako podklady pro své rozhodnutí a které vyloučil a proč, je rozhodnutí nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů.*“
37. Žalovaný postavil napadené sdělení na závěru, že žalobce neučinil oznámení o změně zaměstnavatele ve lhůtě stanovené v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, proto se na oznámení pohlíží jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Vycházel přitom pouze ze sdělení Úřadu práce ČR, opírající se o oznámení bývalého zaměstnavatele ze dne 20. 10. 2022, který uvedl, že pracovní poměr žalobce skončil ke dni 31. 7. 2022. Z toho žalovaný dovodil, že zaměstnanecká karta žalobce již zanikla, neboť 60denní doba k podání oznámení změny zaměstnavatele uplynula již dnem 29. 9. 2022.
38. Jak soud nicméně k námitce žalobce ověřil ze správního spisu, žalobce k oznámení o změně zaměstnavatele přiložil doklad o okamžitém zrušení pracovního poměru ze strany žalobce z důvodu nevyplacení sjednané mzdy ke dni 22. 12. 2022 a následně podklady řízení doplnil o dohodu o rozvázání pracovního poměru uzavřenou dne 23. 12. 2022 mezi bývalým zaměstnavatelem a žalobcem, z níž plyne, že pracovní poměr žalobce skončil dohodou ke dni 23. 12. 2022, což plně koresponduje s žalobcovou argumentací. S těmito skutečnostmi se však žalovaný v napadeném sdělení vůbec nevypořádal a fakticky je zcela zamlčel, přestože jsou se sdělením Úřadu práce ČR vzájemně protichůdné. Přitom, jak vhodně poukázal žalobce, samotné sdělení učiněné bývalým zaměstnavatelem vůči Úřadu práce ČR dne 20. 10. 2022 bez tomu odpovídajícího soukromoprávního jednání vůči žalobci ve smyslu § 48 zákoníku práce nemohlo vést ke skončení pracovního poměru žalobce. Stejně tak se žalovaný v napadeném sdělení nevypořádal ani s informací Okresní správy sociálního zabezpečení Frýdek - Místek, z níž vyplývá, že žalobce byl veden v její evidenci jako zaměstnanec bývalého zaměstnavatele v období od 1. 5. 2022 do 30. 9. 2022. I tato informace o době přihlášení žalobce k pojištění u bývalého zaměstnavatele odporuje sdělení Úřadu práce ČR. Žalovaný žádným způsobem nezareagoval ani na výzvu žalobce ze dne 16. 1. 2023, aby si opatřil „*Informaci o pojištění – výpis za období 1. 5. 2022 – 15. 11. 2022*“. Nic na tom nemůžou změnit ani následná vyjádření k žalobě. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 10. 2007, č. j. 2 As 32/2007-51: „*[P]odle § 75 odst. 1 s. ř. s. vychází soud při přezkoumání rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného. Krajský soud tedy přezkoumává správní rozhodnutí tak jak bylo vydáno a na jeho vlastnosti nemůže mít žádný vliv jakékoli vyjádření žalovaného během řízení před soudem. Žalovaný svým vyjádřením nemůže toto rozhodnutí jakkoli opravovat či doplňovat a pokud by tak přesto učinil, nemůže krajský soud takové doplňky při přezkumu zohledňovat.*“
39. Pro věc stěžejní závěr žalovaného o skončení pracovního poměru žalobce u bývalého zaměstnavatele ke dni 31. 7. 2022 tak fakticky stojí na jediném sdělení Úřadu práce ČR, které je v rozporu s dalšími podklady obsaženými ve spisovém materiálu. Protože samotné napadené

sdělení neposkytuje žádné úvahy, proč si žalovaný navzdory rozporným zjištěním zvolil jako rozhodující právě vyjádření Úřadu práce ČR, které nota bene není podloženo ani odpovídajícím soukromoprávním jednáním bývalého zaměstnavatele vůči žalobci ve smyslu § 48 zákoníku práce, není ani městský soud schopen jakýmkoliv způsobem přezkoumat jeho úvahy.

VIII. Závěr a náklady řízení

40. Na základě shora uvedeného městský soud napadené sdělení podle § 78 odst. 1, 4 s. ř. s. ve spojení s § 76 odst. 1 písm. a) a b) s. ř. s. zrušil pro vady řízení, spočívající v nepřezkoumatelnosti rozhodnutí pro nedostatek důvodů a v tom, že skutkový stav, který vzal správní orgán za základ napadeného rozhodnutí, je v rozporu se spisovým materiálem, a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. V něm bude žalovaný vázán výše uvedeným právním názorem soudu (§ 78 odst. 5 s. ř. s.) a ve věci znovu rozhodne. Žalovaný v dalším řízení učiní skutková zjištění na základě celého obsahu spisového materiálu, zdůvodní, z jakých podkladů vycházel a proč, jakož i pečlivě odůvodní, proč některé podklady případně vyloučil.
41. Vzhledem k tomu, že v řízení byl plně procesně úspěšný žalobce, vzniklo mu v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s. právo na náhradu nákladů řízení, k jejichž náhradě soud žalovaného zavázal. Náklady řízení žalobce představují zaplacený soudní poplatek za podání žaloby ve výši 3 000 Kč, dále odměnu za zastoupení advokátem podle vyhlášky č. 177/1996 Sb. (advokátní tarif) ve výši 3 100 Kč podle § 7 bod 5 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) AT, a to za čtyři úkony právní služby (příprava a převzetí zastoupení, sepsání žaloby, sepsání repliky a účast na jednání) podle § 11 odst. 1 písm. a), d) a g) AT, včetně čtyř režijních paušálů ve výši 300 Kč za každý z těchto úkonů právní služby podle § 13 odst. 3 AT, dále z náhrady cestovného ve výši celkem 3 298 Kč za cestu k jednání ze sídla advokáta žalobce v Brně do Prahy a zpět, celkem 410 km, os. automobilem Mercedes 204 X, reg. zn. X (sazba základní náhrady 5,60 Kč za 1 km, prům. spotř. pohonných hmot 6,4 l na 100 km a prům. cena pohonných hmot 38,2 Kč/litr dle vyhl.č. 398/2023 Sb.), z náhrady za ztrátu času stráveného na cestě k jednání a zpět v rozsahu 10 započatých půlhodin po 100 Kč a z náhrady za 21% daň z přidané hodnoty z odměny advokáta vč. režijních paušálů, cestovného a náhrady za promeškaný čas ve výši 3 759 Kč (dle § 57 odst. 2 s. ř. s.), neboť zástupce žalobce prokázal, že je plátcem této daně. Všechny tyto náklady řízení v celkové výši 24 657 Kč podle obsahu spisu žalobci prokazatelně vznikly a jedná se o náklady nezbytně nutné k uplatnění jeho práva. Soud proto žalovaného k jejich zaplacení zavázal, a to k rukám zástupce žalobce podle § 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb. občanského soudního řádu ve spojení s § 64 s. ř. s. ve lhůtě 1 měsíce od právní moci rozsudku, která je přiměřená možnostem žalovaného. Náhradu za sepsání sdělení ze dne 23. 11. 2023 soud žalobci nepřiznal, neboť se nejedná o podání ve věci, ale toliko stručnou informaci o vydaném rozsudku v řízení před Krajským soudem v Ostravě.

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 nejbližze 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 12. června 2024

JUDr. Naděžda Řeháková, v. r.
předsedkyně senátu