



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudkyní Mgr. Kateřinou Peroutkovou ve věci

žalobce: **O. B.**, narozený dne X
bytem X
zastoupený advokátem Mgr. Pavolem Kehlem
sídlem Panská 895/6, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra ČR, Odbor azylové a migrační politiky**
sídlem Nad Štolou 3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 25. 10. 2023, č. j. MV-147759-1/OAM-2023

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce se žalobou podanou k Městskému soudu v Praze domáhal zrušení sdělení žalovaného ze dne 25. 10. 2023, č. j. MV-147759-1/OAM-2023, kterým žalobci na základě jeho oznámení ze dne 29. 8. 2023 sdělil, že nesplňuje podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) pro zaměstnání na pracovním místě *řidiči tabačů* u zaměstnavatele DELTA LOGISTICS S.R.O., neboť oznamovatel nebyl oprávněn oznámit změnu podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců z toho důvodu, že doba uvedená v § 63 odst. 1 téhož zákona již uplynula.

II. Obsah žaloby

2. Žalobce úvodem poukázal na to, že předmětné sdělení je rozhodnutím ve smyslu § 9 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) (k tomu viz rozsudek Městského soudu v Praze č.j. 17 A 102/2020-51), musí mu tedy předcházet i správní řízení dle části druhé správního řádu, jehož součástí je též povinnost dle § 45 odst. 2 vyzvat účastníka řízení k odstranění vad žádosti (má-li žádost nedostatky), dále žalovaný porušil povinnost dle § 36 odst. 3 správního řádu vyzvat žalobce k seznámení se s podklady před vydáním rozhodnutí. Žádost žalobce přitom vady měla, neboť doručil doklad, který měl potvrzovat, že pracovní poměr skončil dne 21. 6. 2023.
3. Nesouhlasil s tím, že by jeho předchozí pracovněprávní vztah skončil ke dni 21. 6. 2023, zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) upravuje v § 48 odst. 1 taxativně důvody pro rozvázání pracovního poměru, namítal, že se svým zaměstnavatelem nepodepsal žádný dokument (dohodu), kterou by mělo dojít k ukončení pracovního poměru, neobdržel ani výpověď či okamžité zrušení pracovního poměru, nebyl ani ve zkušební době, jeho pracovní poměr tak dosud nezanikl. Do řízení doložil potvrzení o trvání pracovního poměru, které ukončení pracovního poměru nezakládá, lze z něj pouze seznat, že pracovní poměr trval od 30. 7. 2019 do 21. 6. 2023, avšak nepotvrzuje, že pracovní poměr k tomuto dni zanikl. Naopak, potvrzuje pouze to, že pracovní poměr po uvedené dobu trval, nelze z něj však dovodit, že pracovní poměr žalobce ke dni 21. 6. 2023 zanikl. Podání je pak nutné hodnotit podle jeho skutečného obsahu.
4. Shrnl, že sdělení je nezákonné, neboť byla porušena procesní práva žalobce dle § 36 odst. 3, § 45 odst. 2 a související ustanovení správního řádu a žalovaný nesprávně skutkově vyhodnotil doklad o trvání pracovního poměru, pokud jde o stanovení účinku zániku pracovního poměru.
5. Navrhl, aby soud napadené rozhodnutí zrušil, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a žalobci přiznal právo na náhradu nákladů řízení.

III. Vyjádření žalovaného

6. Žalovaný měl za to, že žalobce překrucuje údaje uvedené v potvrzení zaměstnavatele, jde o potvrzení o zaměstnání ze dne 21. 6. 2023, ze kterého vyplývá, že žalobce byl u dané společnosti zaměstnán pouze do 21. 6. 2023, a to celkem po dobu 3 let a 327 dnů, již z toho plyne, že ke dni 21. 6. 2023 pracovní poměr žalobce skončil. Dané potvrzení není potvrzením o trvání pracovního poměru. Nadto žalobce předložil i pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem ze dne 7. 6. 2023, dle které byl sjednán nástup do zaměstnání dne 8. 6. 2023, žalobce by stěží sjednával takovou pracovní smlouvu na plný úvazek, pokud by jeho dosavadní pracovní vztah měl i nadále trvat. Žalovanému bylo i známo z úřední činnosti, že dosavadní zaměstnavatel oznámil úřadu práce, že pracovní poměr žalobce u této společnosti byl ukončen dohodou právě ke dni 21. 6. Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

2023, tato informace byla v době rozhodování zapsána v Informačním systému cizinců, byť samotná kopie sdělení bývalého zaměstnavatele se do spisu dostala až po vydání napadeného rozhodnutí. Není tedy pravdou, že by žalobce žádnou dohodu neuzavřel. Žalovaný tedy neměl důvod pochybovat, že k ukončení pracovního poměru žalobce došlo dne 21. 6. 2023. Z toho je patrné, že doba 60 dnů po ukončení pracovního poměru (21. 6. 2023) uplynula dne 20. 8. 2023, žalobce tedy nebyl dne 29. 8. 2023 oprávněn změnu oznámit, neboť doba dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců již uplynula.

7. Nesouhlasil s tím, že by se na řízení uplatnila část druhá správního řádu, výslovně to vyloučil zákon č. 261/2021 Sb. s účinností od 2. 8. 2021. Sdělení o nesplnění podmínek sice je materiálně rozhodnutím, avšak formálně jím není, Nejvyšší správní soud dospěl v usnesení č.j. 8 Azs 56/2021-41 k závěru, že se jedná o deklaratorní rozhodnutí ve smyslu § 65 s.ř.s.
8. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vylučuje použití obecné úpravy správního řádu o odstraňování vad podání, podle něj platí, že k oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odst. 7 a 8 tohoto ustanovení, se nepřihlíží. Správní orgán tak nemůže poukazovat na nedostatky podání, které zákon o pobytu cizinců považuje za neučiněné a nemá žádných právních následků. Rozhodující pak není to, zda žalovaný sdělil, že podmínky byly splněny, ale to, zda oznámení podmínky stanovené zákonem splňuje.
9. Dále poukázal na to, že podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců má žalovaný sdělit, zda byly naplněny podmínky, ve lhůtě 30 dnů, zákon o pobytu cizinců stanovuje oznamovateli stejnou minimální dobu pro doručení oznámení o změně. Zákonodárce tak nepočítal s tím, že by se o splnění podmínek mělo reálně rozhodovat, to by při povinnostech uvedených v § 45 odst. 2 a § 37 odst. 3 správního řádu žalovaný nemohl reálně stihnout.
10. V případě žalobce ani nebylo k čemu vyzývat a co odstraňovat, neboť jeho oznámení bylo žalovanému doručeno pozdě, po uplynutí lhůty stanovené v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, negativní důsledky plynutí času nelze zhojit na základě žádné výzvy.
11. Na oznámení změny zaměstnavatele se nevztahuje část druhá a třetí správního řádu, které obsahují též § 36 odst. 3 správního řádu, žalovaný tak nebyl povinen dát žalobci možnost seznámit se s podklady před vydáním rozhodnutí. Nebylo by to ani smysluplné, protože jediným podkladem bylo oznámení samotné, jehož obsah je žalobci znám. Navrhl, aby soud žalobu zamítl.
12. Ve vyjádření ze dne 9. 1. 2024 žalovaný doplnil, že požádal společnost ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s. o zaslání Dohody o rozvázání pracovního poměru se žalobcem ze dne 21. 6. 2023, kterou obdržel a zasílá jí soudu v příloze. Tvrdil, že dle této dohody se žalobce s uvedeným zaměstnavatelem dohodl o rozvázání pracovního poměru ke dni 21. 6. 2023, tedy 69 dnů před doručením oznámení, zaměstnanecká karta tedy již zanikla ke dni 20. 8. 2023 a žalobce nebyl oprávněn oznámit změnu dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

IV. Obsah správního spisu

13. Žalobce podal dne 29. 8. 2023 žalovanému oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, a to ode dne 29. 9. 2023, k němuž přiložil pracovní smlouvu Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

s novým zaměstnavatelem ze dne 7. 6. 2023, prohlášení zaměstnavatele o odborné způsobilosti cizince k výkonu požadovaného zaměstnání a potvrzení o zaměstnání společnosti ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s. ze dne 21. 6. 2023, dle kterého byl žalobce u této společnosti zaměstnán od 30. 7. 2019 do 21. 6. 2023, tj. po dobu 3 let a 327 dnů, měl pracovní poměr na dobu neurčitou, vykonával práci řidič silničních motorových vozidel.

14. Sdělením o nesplnění podmínek ze dne 25. 10. 2023 žalovaný dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců sdělil, že v případě žalobce nejsou splněny podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání na pracovním místě *Řidiči tahačů* u zaměstnavatele DELTA LOGISTICS S.R.O. Poukázal na ust. § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, dle kterého držitel zaměstnanecké karty není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1 téhož zákona. Z úřední činnosti mu bylo známo, že žalobci byla zaměstnanecká karta vydána s platností do 29. 7. 2023. Důvodem nesplnění podmínek dle § 42g odst. 7 bylo to, že dle předloženého dokladu o ukončení dosavadního pracovněprávního vztahu tento vztah skončil již ke dni 21. 6. 2023, tedy 69 dnů před doručením tohoto oznámení, zaměstnanecká karta tedy již zanikla, neboť 60-denní doba dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynula dne 20. 8. 2023 (který byl posledním dnem platnosti zaměstnanecké karty). Žalobce tedy nebyl oprávněn oznámit změnu dle § 42g odst. 7, neboť doba uvedená v § 63 odst. 1 již uplynula. Na oznámení se proto v souladu s § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců hledí, jako by nebylo učiněno, a žalobce nemůže začít pracovat na pracovním místě, které v oznámení uvedl. Dále uvedl, že sdělení je vydáno podle části čtvrté správního řádu a nelze se proti němu odvolat. Oznámil tedy žalobci, že jeho zaměstnanecká karta zanikla uplynutím dne 20. 8. 2023.
15. Ve spise je rovněž založeno sdělení o ukončení zaměstnání žalobce ze dne 22. 6. 2023 vystavené zaměstnavatelem ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s. a doručené žalovanému dne 27. 6. 2023, dle kterého zaměstnání žalobce bylo předčasně ukončeno dohodou ke dni 21. 6. 2023.

V. Hodnocení Městským soudem v Praze

16. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu žalobcem uplatněných žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s.ř.s.“) a vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s.ř.s.). Soud po provedeném řízení dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
17. Soud ve věci rozhodl bez nařízení jednání v souladu s § 51 odst. 1 s.ř.s., neboť účastníci souhlasili s rozhodnutím věci bez nařízení jednání.
18. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců *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*

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

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.

19. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců oznámení 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.
20. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců ministerstvo 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.
21. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců ustanovení částí druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11, § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.
22. Podle § 63 odst. 1 zákona 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.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

23. Podle § 313 odst. 1 zákoníku práce při skončení pracovního poměru nebo právního vztahu založeného dohodou o pracovní činnosti nebo dohodou o provedení práce, pokud dohoda o provedení práce založila účast na nemocenském pojištění podle jiného právního předpisu anebo pokud byl z odměny z této dohody prováděn výkon rozhodnutí nebo exekuce srážkami ze mzdy, je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání, kde se uvedou též údaje o zaměstnání a době jeho trvání.
24. Žalobce v žalobě popíral, že by jeho pracovněprávní vztah k zaměstnavateli ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s. skončil ke dni 21. 6. 2023, přičemž do řízení doložil pouze potvrzení o trvání pracovního poměru. Tato námitka není důvodná.
25. Žalobce byl podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců povinen k oznámení o změně zaměstnavatele přiložit mj. doklad prokazující, ke kterému dni jeho dosavadní pracovněprávní vztah skončil, což žalobce učinil, neboť k oznámení připojil potvrzení o zaměstnání dosavadního zaměstnavatele. Podle § 313 odst. 1 zákoníku práce se potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list) vydává při skončení pracovněprávního vztahu a uvede se v něm mj. údaj o jeho trvání. V tomto smyslu žalobcem předložené *potvrzení o zaměstnání* obsahovalo údaj, dle kterého pracovní poměr žalobce trval právě od 30. 7. 2019 do 21. 6. 2023. Z toho je zcela zřejmé, že ke dni 21. 6. 2023 byl pracovní poměr u daného zaměstnavatele ukončen a po tomto datu již netrval, na základě formulace daného potvrzení a jeho právní povahy o tom nemohly vzniknout žádné pochybnosti. Žalobcem prezentovaná argumentace je tedy zavádějící, neboť z uvedeného dokumentu vyplývalo datum ukončení pracovního poměru žalobce zcela jednoznačně, byť se nejednalo přímo o právní jednání, které by ukončení tohoto pracovněprávního vztahu zakládalo. Žalovaný tak nemohl mít o datu ukončení dosavadního pracovního poměru žalobce žádné pochybnosti. O tom, že pracovní poměr žalobce u společnosti ČSAD LOGISTIK Ostrava a.s. skončil ke dni 21. 6. 2023, ostatně svědčí též sdělení o ukončení zaměstnání žalobce ze dne 22. 6. 2023 doručené žalovanému dne 27. 6. 2023, dle kterého zaměstnání žalobce bylo předčasně ukončeno dohodou ke dni 21. 6. 2023. Toto sdělení je součástí správního spisu a bylo do něj založeno až po vydání napadeného rozhodnutí, nicméně již na základě *potvrzení o zaměstnání* žalovaný neměl důvod pochybovat o datu ukončení pracovního poměru ke dni 21. 6. 2023. Žalobce se pak v žalobě omezil na pouhé popření skutečnosti, že jeho pracovněprávní vztah skončil ke dni 21. 6. 2023, nicméně shora uvedené skutečnosti nijak věcně nevyvrátil, ani nepředložil žádné důkazy, dle kterých by pracovní poměr trval i po 21. 6. 2023. S ohledem na výše uvedené soud neprováděl k důkazu Dohodu o rozvázání pracovního poměru ze dne 21. 6. 2023, jak navrhoval žalovaný, neboť by to bylo nadbytečné.
26. Žalovaný se tedy zabýval tím, zda žalobce splnil všechny podmínky dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců požadované pro změnu zaměstnavatele. Přitom vyšel z toho, že žalobce všechny potřebné údaje a podklady, včetně dokladu o ukončení jeho dosavadního pracovního poměru, předložil. Nejednalo se tak o situaci, kdy by žalobce opomněl předložit určitý údaj či dokument ve smyslu § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců.
27. Přesto žalovaný musel v napadeném rozhodnutí konstatovat, že podmínky uvedených ustanovení nebyly splněny, a to z důvodu nedodržení nezbytné lhůty, ve které je žalobce oprávněn předmětné oznámení podat. Vyšel totiž z údaje prokázaného Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

žalobcem *potvrzením o zaměstnání*, dle kterého jeho dosavadní pracovněprávní vztah skončil dne 21. 6. 2023, na základě toho dovodil, že dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platnost zaměstnanecké karty žalobce uplynula 60 dnů po tomto ukončení pracovněprávního vztahu, tedy dne 20. 8. 2023. V důsledku toho musel žalovaný aplikovat ust. § 42g odst. 7 poslední věta zákona o pobytu cizinců, dle kterého po uplynutí lhůty dle § 63 odst. 1 (v daném případě lhůta uplynula dne 20. 8. 2023) není držitel zaměstnanecké karty oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele. Tedy, žalovaný jednoznačně musel vydat žalobci sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele.

28. Soud si je vědom judikatury Nejvyššího správního soudu (dále též „NSS“), dle které by cizinec měl mít možnost napravit případnou chybu či omyl při podání oznámení. V rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, publ. pod č. 4529/2023 Sb. NSS, kasační soud uvedl, že: *„ačkoliv se v řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty postupuje přednostně podle procesních ustanovení obsažených zejména v § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, použijí se na uvedené řízení s ohledem na § 177 odst. 2 správního řádu ve spojení s § 154 téhož zákona obdobně i některá ustanovení části druhé a třetí správního řádu, mezi kterými je výslovně uveden i § 37 téhož zákona. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž upravuje toliko účinky, které nastanou ze zákona, jestliže podmínky pro změnu zaměstnavatele nebudou splněny. Neobsahuje přitom podrobnou procesní úpravu, jak mají správní orgány při posuzování, zda oznámení splňuje či nesplňuje podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, postupovat, která by vylučovala subsidiární použití správního řádu jako celku. I kdyby se však na § 37 správního řádu ustanovení § 154 správního řádu výslovně neodkazovalo, správní orgán by byl i tak povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, jejímž projevem ostatně právě § 37 odst. 3 správního řádu je.“* A dále: *„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.“* (podtržení doplněno – pozn. soudu)
29. Z toho je patrné, že povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění nedostatků se týká pouze situací, kdy se vyskytnou odstranitelné vady. V daném případě však bylo zřejmé, že vady odstranit nelze, neboť žalobce podal oznámení opožděně, zaměstnanecká karta žalobce zanikla ex lege ke dni 20. 8. 2023, tuto vadu nebylo možné zhojit, ani kdyby žalovaný k jejímu odstranění žalobce vyzval. Z toho plyne, že žalovaný v daném případě nebyl povinen vyzývat žalobce k odstranění vad jeho oznámení. Ustanovení § 45 odst. 2 správního řádu se pak nepoužije vůbec, neboť není uvedeno ve výčtu dle § 154 správního řádu.
30. K námitce týkající se porušení povinnosti dle § 36 odst. 3 správního řádu vyzvat žalobce před vydáním rozhodnutí k seznámení se s podklady uvádí soud, že ji neshledal důvodnou.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

31. Povahou sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se opakovaně zabýval Nejvyšší správní soud, v rozsudcích ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, a ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25 konstatoval, že do 1. 8. 2021 bylo sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nejen rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s.ř.s., ale i rozhodnutím podle § 67 správního řádu. Po novele zákona o pobytu cizinců účinné od 2. 8. 2021 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. Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydaná k oznámením podaným od 2. 8. 2021 již nelze považovat za rozhodnutí podle § 67 správního řádu. Nejvyšší správní soud zároveň uvedl, že se sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydává i podle nové úpravy v „řízení“, byť v určitém ohledu se zvláštními pravidly, která stanoví nové znění § 168 odst. 1 téhož zákona, neboť samotné toto ustanovení pojem „řízení“ užívá v souvislosti s § 42g odst. 7 až 11 uvedeného zákona. Nejedná se však o správní řízení dle části druhé a třetí správního řádu, nepoužijí se tedy ani příslušná ustanovení o rozhodnutí (§ 67 a násl. správního řádu), opravných prostředcích, včetně odvolání a řízení o něm (§ 81 a násl. správního řádu). Na řízení o změně zaměstnanecké karty se tak v souladu s § 177 odst. 2 správního řádu uplatní část čtvrtá tohoto zákona. Ustanovení § 36 však chybí ve výčtu ustanovení, které se užijí při postupu správního orgánu podle části čtvrté správního řádu (srov. § 154 správního řádu).
32. Z výše uvedeného plyne, že žalovaný nebyl vázán ustanovením § 36 odst. 3 správního řádu, podle něhož má správní orgán povinnost dát účastníkům před vydáním rozhodnutí možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí, a žalobce na tomto právu nemohl být zkrácen. Nadto, správní spis ani neobsahoval jiné podklady, než které do řízení předložil sám žalobce.
33. S ohledem na výše uvedené soud neshledal žalobu důvodnou, a proto ji dle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
34. O náhradě nákladů řízení jeho účastníků soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s.ř.s. Žalobce ve věci neměl úspěch, proto mu náhrada nákladů řízení nenáleží, a žalovanému žádné náklady řízení nad rámec úřední činnosti nevznikly.

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 nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.

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 9. srpna 2024

Mgr. Kateřina Peroutková v. r.
samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje L. H.