



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

K Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozhodl samosoudcem samosoudkyní
Mgr. Karolínou Tylovou, LL.M. ve věci

žalobkyně: X
st. příslušnost Thajské království
doručovací adresa X
zastoupena Mgr. et Mgr. Lucií Zrnovskou, advokátkou
sídlem nám. Dr. E. Beneše 4/12, 460 07 Liberec

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou, Praha 7

o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 21. 11. 2023, č. j. OAM-71030-12/ZM-2023,

takto:

- I. Sdělení Ministerstva vnitra ze dne 21. 11. 2023, č. j. OAM-71030-12/ZM-2023, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Ustanovené zástupkyni se odměna za zastupování nepřiznává.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalobkyně pobývala na území České republiky na základě zaměstnanecké karty a dne 29. 9. 2023 doručila žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“). K oznámení doložila pracovní smlouvou ze dne 18. 9. 2023 s datem nástupu do nového zaměstnání 1. 11. 2023 a sdělení, v němž mimo jiné uvedla, že u bývalého zaměstnavatele prokazatelně pracovala do 16. 8. 2023, což může doložit fotografiemi z pracoviště, výpověďmi klientů či dalších zaměstnanců a nahrávkami ze dne 16. 8. 2023. Dále doložila žalobu na určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru podanou dne 14. 8. 2023 u Okresního soudu v Liberci; „Výpověď z pracovního poměru“ ze dne 20. 5. 2023, podle níž měl její poslední pracovní poměr skončit dne 1. 8. 2023; a další „Výpověď z pracovního poměru“ ze dne 19. 6. 2023, podle níž měl tento pracovní poměr skončit dne 31. 8. 2023.
2. Žalovaný v záhlaví označeným rozhodnutím (dále jen „napadené rozhodnutí“) sdělil žalobkyni, že nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, a na oznámení se proto hledí jako by nebylo učiněno. Změnu zaměstnavatele totiž neoznámila v době platnosti zaměstnanecké karty. Žalovaný měl za prokázané, že pracovní poměr skončil dne 30. 4. 2023. Platnost zaměstnanecké karty zanikla podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynutím 60 dnů od uvedeného data, tj. 29. 6. 2024. Vycházel přitom z „Dohody o skončení pracovního poměru“ ze dne 30. 4. 2023 uzavřené mezi bývalým zaměstnavatelem žalobkyně a žalobkyní. Měl k dispozici také „Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikového převedení cizince“, kterým bývalý zaměstnavatel žalobkyně sdělil úřadu práce, že pracovní poměr žalobkyně byl ukončen dne 30. 4. 2023, a vyjádření bývalého zaměstnavatele žalobkyně, ve kterém bývalý zaměstnavatel žalobkyně potvrdil ukončení pracovního poměru dne 30. 4. 2023.

II. Žaloba

3. Žalobkyně napadla rozhodnutí žalovaného žalobou, v níž uvedla, že se žalovaný vůbec nezabýval tím, že žalobkyně si nebyla rozvázání pracovního poměru dohodou vědoma. Žalobkyně vede u Okresního soudu v Liberci řízení o neplatnosti rozvázání pracovního poměru. To ostatně žalovaný věděl, kopie žaloby byla přiložena k oznámení o změně zaměstnavatele. Žalobkyně nemá kopii dohody o rozvázání pracovního poměru, ani není pravda, že ji podepsala. Pravost podpisu však nemůže vyloučit. Podepisovala řadu dokumentů, některé z nich bez vědomí, co podepisuje, kvůli jazykové bariéře. Žalobkyně pro zaměstnavatele prokazatelně pracovala až do 16. 8. 2023. Zaměstnavatel tak zaměstnával žalobkyni po datu 30. 4. 2023 nelegálně. Žalobkyně odkázala na nález Ústavního soudu ze dne 10. 8. 2017, sp. zn. I. ÚS 615/17, podle nějž by v pochybnostech o trvání pracovního poměru měla mít přednost ochrana slabší strany. Tento princip ostatně akcentuje také § 18 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce. Žalovaný se však postavil na stranu zaměstnavatele a nebral ohled na ni jako zaměstnankyni a cizinku, tj. slabší stranu.
4. Žalovaný měl dle žalobkyně řízení přerušit do rozhodnutí Okresního soudu v Liberci o žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru. Toto řízení je klíčové pro posouzení zániku platnosti zaměstnanecké karty a oprávněnosti změny zaměstnavatele. Závěr žalovaného, že se ustanovení o přerušení řízení na nynější řízení nepoužijí je projevem rigidního formalismu a staví žalobkyni do bezvýchodné situace. Žalovaný založil své rozhodnutí na tvrzení a podkladech zaměstnavatele a zjištěních, která sám učinil. K listinám, které předložila žalobkyně, však žádné stanovisko nezaujal. Žalobkyně odkázala také na

rozhodnutí Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy, v němž policie uvedla, že žalobkyně si nebyla vědoma zániku zaměstnanecké karty.

III. Vyjádření žalovaného

5. Žalovaný ve vyjádření k žalobě navrhl žalobu zamítnout. Zopakoval, že přihlížel k vyjádření zaměstnavatele žalobkyně, oznámení zaslanému zaměstnavatelem úřadu práce a k dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 30. 4. 2023. Z této dohody a dále přiložených výpovědí zaslaných žalobkyní, je zjevná její vůle nepokračovat v pracovním poměru. K žalobě podané žalobkyní u Okresního soudu v Liberci žalovaný konstatoval, že byla podána opožděně, proto se jí nezabýval. Zákon o pobytu cizinců vyžaduje, aby bylo oznamovateli sděleno, zda splňuje či nesplňuje podmínky zákona pro oznámení změny. Nevyžaduje, aby toto sdělení žalovaný obohacoval o konkrétní důvody, vyrovnával se s každým podáním či sdělením oznamovatele. Žalovaný dále upozornil na to, že podpisy žalobkyně na dohodě o rozvázání pracovního poměru i výpovědích se shodují, což žalobkyně sama připustila. Co se týče tvrzení, že u zaměstnavatele pracovala do 16. 8. 2023, žalovaný konstatoval, že jej žalobkyně nijak neprokázala. Pokud jde o rozhodnutí Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy, na něž odkázala žalobkyně, není jím žalovaný vázán, a navíc o něm ani nevěděl.
6. Ohledně přerušení řízení žalovaný uvedl, že jde o možnost, kterou § 64 správního řádu správnímu orgánu poskytuje, a je tedy na jeho uvážení, zda řízení přeruší či nikoliv. Navíc § 64 správního řádu vůbec nedopadá na oznámení změny zaměstnavatele. Ustanovení o přerušení řízení je zařazeno do části druhé správního řádu a tato část se ve smyslu § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců nepoužije na oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn. Ustanovení § 64 není ani přiměřeně aplikovatelné prostřednictvím § 154 správního řádu, neboť ve výčtu tam uvedeném chybí.

IV. Rozsudek Nejvyššího správního soudu

7. Krajský soud nejdříve žalobu odmítl jako opožděnou, a to usnesením ze dne 7. 3. 2024, č. j. 58 A 1/2024-35. Žalobkyni bylo napadené rozhodnutí doručeno fikcí dne 4. 12. 2023 a žalobu podala dne 19. 1. 2024, tedy po uplynutí lhůty podle § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Proti tomuto usnesení podala žalobkyně kasační stížnost, kterou Nejvyšší správní soud shledal důvodnou a rozsudkem ze dne 28. 5. 2024, č. j. 2 Azs 78/2024-25, usnesení krajského soudu zrušil. Nejvyšší správní soud zdůraznil, že v napadeném rozhodnutí chybělo poučení podle čl. 8 odst. 2 směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU. Proti sdělení žalovaného není přípustný řádný opravný prostředek, a tak jedinou obranou je podání správní žaloby. Žalovaný tak měl poučit žalobkyni o možnosti podat žalobu a také uvést lhůtu a její počítání. Při absenci poučení činila lhůta k podání žaloby 3 měsíce. Krajský soud vázán rozsudkem Nejvyššího správního soudu tedy posoudil žalobu jako včasnou.

V. Posouzení věci krajským soudem

8. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí a řízení, které jeho vydání předcházelo, v řízení podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), v rozsahu a v mezích uplatněných žalobních bodů podle § 75 odst. 2 s. ř. s., v duchu dispoziční zásady, kterou je správní soudnictví ovládáno, jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti, a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná. Vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu v souladu s § 75 odst. 1 s. ř. s.
9. Při posouzení věci vycházel krajský soud z následující právní úpravy.

10. 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 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.
11. 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 uvedanou 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.
12. 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, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.
13. 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.
14. 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. 4 Azs 77/2022-25).

15. 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.
16. 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.
17. Podle Nejvyššího správního soudu nelze sdělení žalovaného podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydaná k oznámením podaným od 2. 8. 2021 (oznámení žalobkyně bylo podáno dne 29. 9. 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 Nejvyšší správní soud 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).*“
18. 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 způsobilým 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.“

19. 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.“
20. Žalovaný postavil napadené sdělení na závěru, že žalobkyně neučinila 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, opírající se o oznámení bývalého zaměstnavatele, který uvedl, že pracovní poměr žalobkyně skončil ke dni 30. 4. 2023, z vyjádření tohoto zaměstnavatele a z „Dohody o skončení pracovního poměru“ ze dne 30. 4. 2023. Z uvedených podkladů žalovaný dovodil, že zaměstnanecká karta žalobkyně již zanikla, neboť 60denní doba k podání oznámení změny zaměstnavatele uplynula již dnem 29. 6. 2023.
21. Jak soud nicméně k námitce žalobkyně ověřil ze správního spisu, žalobkyně k oznámení o změně zaměstnavatele přiložila dvě výpovědi z pracovního poměru, včetně podacích lístků k přepravě a jedné dodejky. K těmto listinám se žalovaný nijak nevyjádřil, přestože jsou se sdělením úřadu práce a bývalého zaměstnavatele žalobkyně v rozporu. Stejně tak se žalovaný v napadeném rozhodnutí nevypořádal ani s informací, že žalobkyně podala u Okresního soudu v Liberci dne 14. 8. 2023 žalobu na určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.
22. Je třeba připomenout, že předpokladem pro řádné posouzení věci, je dostatečně zjištěný skutkový stav (§ 3 správního řádu). Správní orgán může ke zjištění skutkového stavu použít celou řadu důkazů. Jestliže k některým přihlédne a k jiným naopak nikoliv, měl by srozumitelně odůvodnit, proč tak učinil. V nynější věci upřednostnil žalovaný důkazy získané od zaměstnavatele žalobkyně před důkazy předloženými žalobkyní. O tom, zda zaměstnanecká karta žalobkyně zanikla ke dni 29. 6. 2023, si žalovaný mohl učinit vlastní úsudek. To žalovaný v zásadě učinil, avšak na základě nedostatečně zjištěného skutkového stavu. Žalovaný především zcela ignoroval tvrzení žalobkyně a listiny předložené žalobkyní na podporu těchto tvrzení.
23. Tvrzení o dřívějším zániku pracovního poměru a s tím spojeném zániku platnosti zaměstnanecké karty do řízení přitom vnesl žalovaný, bylo proto jeho povinností shromáždit důkazy v rozsahu, který by jeho závěr odůvodnil. Současně bylo povinností žalovaného přihlédnout ke všemu, co v řízení vyšlo najevo, a řádně se vypořádat též s tvrzeními žalobkyně, kterými shromážděné důkazy zpochybňovala. Těmto svým povinnostem při zjišťování skutkového stavu však žalovaný nedostál. (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 10. 2020, č. j. 7 Azs 62/2020-36). Podle krajského soudu není přijatelné, aby správní orgán bez dalšího upřednostnil určité důkazy, aniž by vysvětlil, proč tak činí. Soud zdůrazňuje, že listina od úřadu práce nebyla rozhodnutím

nadaným presumpcí správnosti či listinou, kterou by byl správní orgán vázán. Naopak jejím původcem byl zaměstnavatel žalobkyně, s nímž je žalobkyně ohledně doby ukončení pracovního poměru ve sporu.

24. Žalovaný se nijak nevypořádal s námitkou, že pracovní poměr žalobkyně trval minimálně do 16. 8. 2023, neboť do tohoto dne fakticky pro zaměstnavatele pracovala. Jde o skutečnost, kterou žalobkyně namítala již v průběhu správního řízení. Žalovaný ve vyjádření k žalobě lakonicky namítá, že žalobkyně toto tvrzení nijak neprokázala. Během správního řízení však uvedla, že své tvrzení může prokázat fotografiemi, výpověďmi klientů a zaměstnanců či nahrávkami ze dne 16. 8. 2023, na nichž jednatel zaměstnavatele hovoří o tom, že mzdu za červenec a srpen bude schopen vyplatit žalobkyni až v poslední den trvání jejího pracovního poměru, tedy 31. 8. 2023. Nelze tak hovořit o procesní pasivitě žalobkyně. Bylo povinností žalovaného, aby se s těmito skutečnostmi řádně vypořádal a ověřil je, například výzvou žalobkyně k předložení takových důkazů.
25. Žalovaný ve vyjádření k žalobě argumentoval mimo jiné tím, že podpisy žalobkyně na dohodě o rozvázání pracovního poměru a obou výpovědích se shodují. Opět jde o skutečnost, kterou se v napadeném rozhodnutí nezabýval. Samotné „přenesení“ tohoto argumentu do napadeného rozhodnutí by však nepostačovalo, protože žalobkyně namítala, že pravost podpisu nevylučuje. Kvůli jazykové bariéře však nemusela vědět, co přesně podepisuje. I kdyby krajský soud souhlasil s námitkami žalovaného v jeho vyjádření, není možné, aby rozhodl důvody napadeného rozhodnutí teprve v řízení před soudem.
26. Co se týče námítky, že řízení mělo být přerušeno do doby, než bude civilním soudem rozhodnuto o žalobě na určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru, není důvodná. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se na sdělení podle § 42g odst. 7 tohoto zákona nepoužije část druhá a třetí správního řádu. Právě do části druhé spadá § 64, který vymezuje podmínky pro přerušení řízení. Krajský soud tak nemůže překročit výslovné znění zákona, byť by tomu bylo ve prospěch žalobkyně.

VI. Závěr a náklady řízení

27. Na základě shora uvedeného krajský 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, vyžaduje zásadní doplnění, 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, případně provede další dokazování a zdůvodní, z jakých podkladů vycházel a proč, jakož i pečlivě odůvodní, proč některé podklady případně vyloučil.
28. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ustanovení § 60 odst. 1 věta první s. ř. s., dle kterého, 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. Ve věci měla úspěch žalobkyně, která však náhradu nákladů nepožadovala, resp. jí žádné nevznikly. Žalobkyně byla zcela osvobozena od soudních poplatků a byla ji ustanovena zástupkyně, a to usnesením ze dne 17. 6. 2024, č. j. 58 A 1/2024-47. Ustanovená zástupkyně v řízení neučinila žádný úkon. Proto soud rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení a ustanovené zástupkyni se odměna za zastupování nepřiznává.

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 nejblíže 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.

Liberec 19. srpna 2024

Mgr. Karolína Tylová, LL.M
samosoudkyně