



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **B. I.**, nar. X, st. příslušnost Ukrajina
bytem X
zastoupen advokátem Mgr. Pavolem Kehelem
se sídlem Panská 895/6, Praha 1, PSČ 110 00

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 5. 2023 sp. zn. OAM-33787-4/ZM-2023,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Předmět řízení a vymezení sporu.

Žalobou podanou k Městskému soudu v Praze se žalobce domáhal zrušení rozhodnutí a žalovaného označeného v záhlaví tohoto rozsudku, kterým je písemnost označená jako „Sdělení o nesplnění podmínek“ stanovených zákonem č. 326/1999Sb. pro změnu

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

zaměstnavatele pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty nebo pro jeho zaměstnávání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici vydané podle § 42g odst. 7 a 8 zákona 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). Spor mezi účastníky řízení vznikl v otázce stanovení okamžiku ukončení pracovního poměru žalobce u společnosti GALVANOVA Sychrov, s.r.o., k němuž byla žalobci vydána zaměstnanecká karta. Zodpovězení této otázky je podstatné pro posouzení, zda žalobce mohl či nemohl změnu zaměstnavatele provést.

II. Sdělení žalovaného (napadené rozhodnutí)

1. Žalovaný napadeným sdělením o nesplnění podmínek vydaným podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců (dále také „Sdělení“) rozhodl k oznámení žalobce o změně zaměstnavatele ze dne 28. 4. 2023 (dále jen „předmětné oznámení“) tak, že žalobce jako držitel zaměstnanecké karty nesplnil podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, neboť nebyl oprávněn oznámit tuto změnu zaměstnavatele po uplynutí doby 60 dnů ode dne, kdy mu skončil poslední pracovní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta. Žalovaný vyšel ze zjištění, že žalobce na území České republiky pobýval naposledy na základě zaměstnanecké karty, která mu byla vydána s platností do 25. 11. 2022. Dne 14. 9. 2022 žalobce požádal o prodloužení zaměstnanecké karty a podal oznámení o změně zaměstnavatele ke společnosti NYPRO hutní prodej, a. s. na pracovní pozici „skladníci, obsluha manipulačních vozíků“. Ke svému oznámení předložil doklad, ze kterého vyplynulo, že zanikl jeho pracovněprávní vztah k zaměstnavateli UNSTAV PRAHA s.r.o. a skončil ke dni 18. 10. 2022. Žalobce však nebyl oprávněn práci u tohoto zaměstnavatele vykonávat, neboť zaměstnanecká karta mu byla naposledy prodloužena z důvodu zaměstnávání u GALVANOVA Sychrov s.r.o. na pracovní pozici „pomocní skladníci“. Doklad o tom, že by tento pracovněprávní vztah trval nebo že by skončil, předložen nebyl. Žalovaný dále vyšel z informací od České správy sociálního zabezpečení, že žalobce ve společnosti GALVANOVA Sychrov s.r.o. byl zaměstnán do 30. 11. 2020 a od 1. 12. 2020 pracoval ve společnosti UNSTAV PRAHA s.r.o. Doba 60 dnů stanovená v § 43 odst. 1 zákona o pobytu cizinců tak od posledního prodloužení doby platnosti zaměstnanecké uplynula dnem 29. 1. 2021 a protože nejpozději do tohoto dne nebylo učiněno oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a žalobce nepožádal ani o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem, pak uvedeného dne žalobci platnost zaměstnanecké karty zanikla. Zároveň se na něj nevztahují výjimky podle § 98 zákona o zaměstnanosti a nemá tak volný přístup na trh práce. Žalobce tedy nebyl oprávněn oznámit změnu podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, neboť doba uvedená v § 63 odst. 1 již uplynula. O žádosti žalobce ze dne 14. 9. 2022 o prodloužení zaměstnanecké karty bylo rozhodnuto usnesením o zastavení řízení o žádosti, o němž byl žalobce informován a bylo mu doručeno veřejnou vyhláškou, nabylo právní moci 16. 4. 2023.
2. Žalovaný dále uvedl, že na předmětné oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 zákona se hledí jako by nebylo učiněno a žalobce tedy nemůže začít pracovat u zaměstnavatele na pracovním místě, které uvedl do předmětného oznámení ze dne 28. 4. 2023.

III. Žaloba

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

3. Žalobce v podané žalobě nejprve uvedl, že písemnost, jíž je sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb. soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), proti němuž je podání žaloby přípustné. V této souvislosti odkázal na usnesení Městského soudu v Praze č. j. 17 A 102/2002-51, v němž Městský soud dovodil, že sdělení o nesplnění podmínek vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je meritorním správním rozhodnutím ve smyslu § 9 správního řádu. Z toho žalobce dovozoval, že je-li takové sdělení správním rozhodnutím, musí mu předcházet správní řízení a v rámci správního řízení má správní orgán povinnost vyzvat účastníka řízení, zda žalobce k odstranění vad žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu, má-li tato žádost nedostatky. Protože tak žalovaný neučinil, byl žalobce zkrácen na svém procesním právu a rovněž na právu seznámit se s podklady před vydáním rozhodnutí podle § 36 odst. 3 správního řádu. Dle správního orgánu žádost žalobce (předmětné oznámení) skutečně vady měla, žalobce nedoložil, že by učinil oznámení o změně zaměstnavatele včas a v souladu s ustanovením § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Žalobce tedy naznačil, že správní soud v přezkumném řízení bude muset předně vyhodnotit přípustnost podané žaloby.
4. K meritornímu posouzení věci žalobce namítal, že správní orgán se zabýval jen minimálně jedním z předložených dokladů k předmětnému oznámení, konkrétně výpovědí žalobce z pracovního poměru ve společnosti GALVANOVA Sychrov s.r.o., která však má náležitosti dle ustanovení § 51 odst. 1 zákoníku práce a podle níž skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která činí nejméně 2 měsíce. Podle žalobce není určující to, k jakému datu jej bývalý zaměstnavatel odhlásil u jiných správních institucí, u Všeobecné zdravotní pojišťovny a Pražské správy sociálního zabezpečení, když zaměstnavatel žalobce nenese odpovědnost za správné uvádění údajů dotčeným správním orgánům. Žalobce tak tvrdí, že správní orgán porušil ustanovení § 3 správního řádu a § 51 odst. 1 zákoníku práce, když výpověď podaná žalobcem nebyla vyhodnocena jako doklad o ukončení pracovního poměru. Žalobce uvedl, že se společností GALVANOVA Sychrov s. r. o. nikdy neukončil pracovní poměr a ani nikdy od tohoto zaměstnavatele neobdržel jinou písemnost o skončení pracovněprávního poměru. Na druhou stranu však uvedl, že výpověď podal a tato jakožto jednostranný způsob ukončení pracovního poměru nevyžaduje jakékoliv potvrzení ze strany zaměstnavatele, nevyžaduje se souhlas zaměstnavatele. Žalobce prokázal, že on výpověď doručil zaměstnavateli takřka ideálním způsobem, tedy prostřednictvím datové schránky, kdy o tom doložil správnímu orgánu dodejkou se všemi podstatnými zákonem stanovenými náležitostmi. Žalobce v žalobě shrnul, že napadené sdělení je nezákonné, neboť správní orgán porušil procesní práva žalobce stanovená v § 36 odst. 3 a § 45 odst. 2 správního řádu. Dále nesprávně skutkově vyhodnotil výpověď předloženou žalobcem, pokud jde o stanovení okamžiku ukončení pracovního poměru v rozporu s ustanoveními zákoníku práce ve spojení s § 42g odst. 7, § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobce popřel vyhodnocení okolností skončení pracovního poměru žalovaným ke dni 30. 11. 2020 a uvedl, že pracoval u svého zaměstnavatele a pracovní poměr ukončil teprve on výpovědí, kterou předložil správnímu orgánu. Pokud správní orgán upřednostňuje informaci o zaměstnání žalobce od České správy sociálního zabezpečení, žalobce poukazuje na to, že se svým zaměstnavatelem měl neshody a problémy, což bylo důvodem podání výpovědi, avšak správní orgán měl meritorně zjišťovat pravdivé skutečnosti ve smyslu § 3 správního řádu. Není dán důvod, aby správní orgán uvěřil tvrzení zaměstnavatele o ukončení pracovního poměru a neuvěřil

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

tvrzení žalobce. Konsekventně tedy došlo k porušení ustanovení § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců, neboť žalobce s oznámením o změně zaměstnavatele doložil doklad o ukončení pracovního poměru.

5. Z výše uvedených důvodů žalobce požadoval, aby Městský soud v Praze napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

IV. Vyjádření žalovaného

6. Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě uvedl, že jeho postup v případě oznámení změny zaměstnavatele žalobce odpovídal zákonu.
7. Poukázal na to, že na oznámení změny zaměstnavatele se nevztahuje druhá a třetí část správního řádu, a proto nebyl povinen před vydáním Sdělení dát žalobci možnost vyjádřit se k podkladům pro vydání tohoto Sdělení.
8. K výpovědi z pracovního poměru GALVANOVA Sychrov s.r.o. žalovaný zopakoval skutkové okolnosti, které potvrdily, že žalobce pobýval na území na základě zaměstnanecké karty, jejíž platnost mu byla naposledy prodloužena do 25.11.2022 a která žalobce opravňovala k zaměstnávání u zaměstnavatele GALVANOVA Sychrov s.r.o., nikoliv u jiných zaměstnavatelů na jiných pozicích, a doplnil, že žalovanému byl následně zjevně v reakci na Sdělení doručen přípis společnosti NYPRO Hutní prodej, a.s. ze dne 27. 10. 2022, jehož přílohou je sdělení jednatelky společnosti UNSTAV PRAHA s.r.o., paní O. M. (podepsané i žalobcem,) adresované žalovanému dne 11.12.2020, že žalobce bude zaměstnán u této společnosti od 1. 12. 2020. Přílohou tohoto sdělení je i kopie pracovní smlouvy uzavřené mezi společností UNSTAV Praha s.r.o. a žalobcem dne 1. 12. 2020 na pracovní pozici pomocného dělníka. Žalovaný však nikdy toto sdělení přímo od společnosti UNSTAV Praha s.r.o. nebo žalobce neobdržel. Pokud by jej totiž obdržel, vyhodnotil by jej nepochybně jako oznámení změny zaměstnavatele, které ovšem nesplňuje téměř žádnou podmínku uvedenou v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., a tuto skutečnost by žalobci a společnosti UNSTAV Praha s.r.o. dle § 42g odst. 9 téhož zákona také sdělil. Nicméně nyní z tohoto přípisu jednoznačně vyplývá, že žalobce byl skutečně od dne 1. 12. 2020 (v pracovní smlouvě označený jako den nástupu do práce) zaměstnán u společnosti UNSTAV PRAHA s.r.o. tak, jak vyplývá i z údajů dříve poskytnutých Českou správou sociálního zabezpečení, tudíž i údaj o skončení pracovního poměru žalobce u společnosti GALLVANOVA Sychrov s.r.o. ke dni 30.11.2020 odpovídá skutečnosti.
9. Žalobce sice k předmětnému oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 28. 4. 2023, přiložil dokument nazvaný „Výpověď zaměstnance z pracovního poměru“ adresovaný firmě GALVANOVA Sychrov s.r.o. a datovaný ke dni 11. 1. 2023, nicméně ve světle zjištěných skutečností se jedná zjevně o snahu žalobce nasimulovat situaci, kdy by formálně byly splněny podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele uvedené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, ačkoliv reálně žalobce pro tohoto zaměstnavatele již více než dva roky nepracoval. Vykonával totiž na plný úvazek závislou práci pro společnost UNSTAV PRAHA s.r.o., a to jako práci nelegální. Žalobce přitom musel nutně vědět, že vykonával práci u společnosti UNSTAV PRAHA s.r.o. poté, co pracovní poměr u společnosti GALVANOVA Sychrov s.r.o. k 30.11.2020 ukončil. Žalovaný považoval výpověď žalobce z pracovního poměru u společnosti GALVANOVA Sychrov s.r.o. ze dne 11.1.2023 za zdánlivé (simulované) právní jednání pro chybějící vážnost projevené vůle

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

nesměřující k vyvolání právních následků, které jsou s předstíraným projevem vůle spojeny (551 - § 554 občanského zákoníku). Ke zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží. Proto předmětné oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 28. 4. 2023 postrádalo jeden z dokladů, který měl podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců být k oznámení předložen a měl stvrdit skončení dosavadního pracovněprávního vztahu, pro který byla zaměstnanecká karta vydána nebo pro který byla oznámena změna zaměstnavatele. Nebyla tak skutečně splněna jedna z kumulativně stanovených podmínek pro oznámení změny zaměstnavatele v § 42g odst. 8 zák. č. 326/1999 Sb., a proto je na oznámení žalobce ze dne 28. 4. 2023 třeba ve smyslu § 42g odst. 9 zák. č. 326/1999 Sb. téhož zákona pohlížet jako na neučiněné. Podaná žaloba je tedy nedůvodná.

10. Nad rámec uvedeného žalovaný podotkl, že žalobce již není v současnosti držitelem zaměstnanecké karty, a tudíž, je jakýkoliv výsledek řízení o této žalobě pro žalobce bezpředmětný. Řízení o žádosti žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty bylo totiž zastaveno usnesením žalovaného ze dne 24. 1. 2023, které nabylo právní moci dne 16. 5. 2023. Žalovaný též doplnil a doložil, že se snažil u společnosti GALVANOVA Sychrov s.r.o. ověřit, kdy a jak došlo ke skončení pracovního poměru žalobce, avšak neúspěšně, neboť na svou žádost nedostal nikdy odpověď.
11. Pro úplnost žalovaný uvedl, že žalobce si dne 28. 6. 2023 požádal o dlouhodobé vízum za účelem strpení dle § 33 odst. 1 písm. a) zák. č. 326/1999 Sb., neboť mu ve vycestování brání překážka na jeho vůli nezávislá, a to vzhledem k válečnému konfliktu na území Ukrajiny v souvislosti s vpádem vojsk Ruské federace. O žádosti sice ještě nebylo rozhodnuto, nicméně žalovaný obvykle s ohledem na situaci v zemi původu žalobce tato víza občanům Ukrajiny uděluje. Žalobce by v takovém případě měl možnost získat povolení k zaměstnání a na území oprávněně pracovat.

V. Jednání před soudem

12. Při jednání před soudem zástupce žalobce konstatoval právní úpravu dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců stanovící, jaké doklady má žalobce s oznámení zaměstnavatele předložit, což žalobce splnil, neboť přílohou předmětného oznámení je výpověď žalobce z pracovního poměru u GALVANOVA Sychrov s.r.o. a tím žalobce splnil formální podmínky výpovědi. Zpochybnil, že by pro účinky oznámení mělo význam, že žalobce fakticky nechodil do práce. I kdyby žalobce pracoval jinde, neměla by tato skutečnost vliv na ukončení pracovního poměru u GALVANOVA Sychrov s.r.o., podmínkou bylo prokázání, že ukončil pracovní poměr. Zástupce žalobce poukázal na to, že žalobce neměl možnost na zjištění žalovaného v řízení reagovat a mohl se bránit až v podané žalobě.
13. Zástupkyně žalovaného poukázala na to, že dodatečně předložená výpověď žalobce z pracovního poměru u GALVANOVA Sychrov s.r.o. je zdánlivým, simulovaným právním jednáním za účelem zajistit si podmínky dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, což také vyplynulo z vlastního jednání žalobce, který sám dříve podával oznámení o změnu zaměstnavatele z důvodu skončení pracovního poměru u UNSTAV Praha s.r.o. Tato společnost však nebyla zaměstnavatelem, pro kterého byla zaměstnanecká karta žalobci vydána. K poznámce zástupce žalobce, že žalobce v řízení nemohl na zjištění žalovaného reagovat, zástupkyně poukázala na to, že jde skutečně o zjednodušený procesní postup, avšak žalobce si byl skutečnosti, že dokládá skončení pracovního poměru u UNSTAV PRAHA s.r.o. vědom již před podáním předmětného oznámení v této věci a

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

znal i informace evidované Českou správou sociálního zabezpečení. Dále zástupkyně žalovaného podotkla, že vzhledem k tomu, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla, výsledek tohoto sporu před soudem nebude mít na posuzované poměry žalobce žádný vliv. Žalobce má udělené vízum s oprávněním k zaměstnání.

VI. Posouzení věci Městským soudem

14. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které předcházelo jeho vydání, podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen s.ř.s.) v mezích žalobních námitek, vycházejí ze skutkového stavu, který tu byl v době vydání napadeného rozhodnutí (§ 75 odst. 1 s.ř.s.)
15. A) K otázce přípustnosti podané žaloby.
16. Městský soud přisvědčil žalobci v tom, že prvořadou otázkou bylo, zda je vůbec správní soud oprávněn přezkoumat předmětné Sdělení, tedy, jakou povahu má sdělení vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Soud pro zodpovězení této otázky jednak vyšel z judikatury správních soudů vztahující se k právní úpravě před novelou zákona o pobytu cizinců účinnou od 2. 8. 2021 a dále i z posouzení, zda se novelou zákona účinnou od 2.8.2021 a stanoví, že se na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 nevztahuje proces dle části druhé a třetí správního řádu, změnil náhled na povahu Sdělení a jeho přezkum.
17. Otázkou přípustnosti žaloby proti sdělení Ministerstva vnitra dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo jiného zaměstnavatele a zda může být cizinec na tomto místě zaměstnáván, se již zabývaly správní soudy ve svých rozhodnutích. Městský soud v Praze v usnesení č. j. 17 A 102/2020-51, ale zejména Nejvyšší správní soud v usnesení ze dne 17. 9. 2021 č. j. 8 Azs 56/2021-41, které je aktuálním rozhodnutím reagujícím na novelizaci správního řádu s účinností od 2. 8. 2021. Nejvyšší správní soud v tomto svém rozhodnutí vyslovil, že přestože sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců neprochází formální procedurou správního řízení, přesto se jedná o úkon s materiálním znakem a zasahuje do veřejných subjektivních práv oznamovatele změny. Obsah sdělení totiž podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců závazně předurčuje, jaké účinky ze zákona o pobytu cizinců nastanou, tj. zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici či nikoliv. To je významné nejen pro účely samotného výkonu zaměstnání na nově oznámené pozici, nýbrž i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Ta totiž zaniká uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovně právní vztah. Sdělení žalovaného tak v tomto ohledu významně ovlivňuje následný osud platnosti zaměstnanecké karty cizince. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení správního orgánu závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. I když není zcela naplněna formální procedura vydání sdělení a v tomto smyslu se nejedná o správní rozhodnutí, stále se jedná o rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s. Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je tak správním aktem způsobilým být předmětem soudního přezkumu v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 a následujících s. ř. s. Takto k tomu Městský soud v Praze i ve sledu citované judikatury Nejvyššího správního soudu přistupoval. Ve sledu uvedeného nelze žalovanému vytýkat porušení procesních práv spočívajících v absenci

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

postupu k odstranění vad a neseznámení žalobce s podklady pro rozhodnutí, neboť ustanovení části druhé a třetí správního řádu se v proceduře vydání Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců neuplatní. Žalobní námitky vad řízení tedy nejsou důvodné.

18. B) K zákonnosti vydaného Sdělení

19. Soud vyšel z následující právní úpravy

20. 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 týchž 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.“*
21. 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“.*
22. Podle § 42g odst. 9, věty první a druhé 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.“*

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

23. 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.*“
24. Soud vyšel ze správního spisu, z něhož vyplynuly následující pro věci podstatné skutečnosti.
25. Předmětné oznámení žalobce bylo správnímu orgánu doručeno dne 28. 4. 2023.
26. Žalobce ještě v době před předmětným oznámením žádostí ze dne 14. 9. 2022 požádal o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, naposledy osvědčující zaměstnání u společnosti GALVANOVNA Sychrov s. r. o. na pracovní pozici „pomocní skladníci“ s místem výkonu práce Praha. Současně podal oznámení o změně zaměstnavatele, která se týkala nového zaměstnavatele společnosti NYPRO hutní prodej, a.s. na pracovní pozici „skladníci – obsluha manipulačních vozíků“. Žalobce k tomuto oznámení předložil doklad, ze kterého vyplývá, že ukončil pracovně právní vztah k zaměstnavateli UNSTAV PRAHA s.r.o. ke dni 18. 10. 2022. Žalovaný rozhodl o žádosti žalobce usnesením ze dne 24. 1. 2023 č.j. OAM-63289-17/ZM-2022 tak, že řízení o prodloužení zaměstnanecké karty zastavil. Usnesení o zastavení řízení je postaveno na zjištění, že žalobci byla zaměstnanecká karta naposledy prodloužena z důvodu zaměstnání u zaměstnavatele GALVANOVNA Sychrov s. r. o., přičemž nebyl doložen doklad o tom, že by tento pracovněprávní vztah trval nebo že by skončil a kdy, a dále byl postaven na posouzení, že žalobce nebyl oprávněn vykonávat práci u předchozího zaměstnavatele UNSTAV PRAHA s.r.o. Dle usnesení zaměstnanecká karta byla žalobci vydána a prodlužována pouze pro jediného zaměstnavatele a pro jediný pracovněprávní vztah, tedy neopravňovala žalobce k výkonu práce ještě pro jiného zaměstnavatele nebo na jiné pracovní pozici (UNSTAV PRAHA s. r. o.).
27. Z další pracovní smlouvy žalobce uzavřené se společností NYPRO hutní prodej, a.s. ze dne 6. 9. 2022 jakož i ze mzdového výměru ze dne 6. 9. 2022 vyplývá, že žalobci dnem 19. 10. 2022, který je dnem nástupu zaměstnance do práce vznikl zaměstnanecký poměr mezi žalobcem jako zaměstnancem a společností NYPRO hutní prodej, a.s. jako zaměstnavatelem na pracovní pozici „skladník – obsluha manipulačních vozíků“ s místem výkonu práce Praha – Hostivař. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou od 19. 10. 2022 do 31. 10. 2024.
28. Z uvedených podkladů vyplývá, že žalobce byl dle pracovní smlouvy minimálně od 19. 10. 2022 zaměstnancem společnosti NYPRO hutní prodej, a.s., k němuž se vztahovalo původní oznámení žalobce ze dne 14. 9. 2002 o změně zaměstnavatele ke společnosti NYPRO hutní prodej, a.s. poté, kdy žalobce pro tyto účely předložil doklad o skončení pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli UNSTAV PRAHA s.r.o., nikoli však k zaměstnavateli GALVANOVNA Sychrov s.r.o.
29. Z dalších podkladů, jimiž je informace od České správy sociálního zabezpečení ze dne 12. 12. 2022 a z pracovní smlouvy žalobce se společností UNSTAV PRAHA s. r.o. ze dne 1. 12. 2020 a z oznámení této společnosti ze dne 11. 12. 2020 vyplynuly údaje o zaměstnání žalobce u společnosti GALKVANOVNA Sychrov s.r.o. do 30. 11. 2020. Oproti

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

uvedenému dřívější zaměstnavatel žalobce GALVANOVNA Sychrov s.r.o. na dotaz žalovaného ze dne 23. 11. 2022 ohledně trvání či ukončení pracovního poměru žalobce nereagovala. Žalobce až podáním ze dne 28. 4. 2023 žalovanému zaslal svou výpověď ze zaměstnaneckého poměru u GALVANOVNA Sychrov s.r.o. datovanou dne 11. 1. 2023.

30. Na základě shora citované právní úpravy a skutkových zjištění žalovaného, podložených listinami založenými v jeho spise, dospěl městský soud k závěru, že žalovaný nepochybil ve skutkovém a právním posouzení věci, neboť předmětné oznámení žalobce o změně zaměstnavatele doručené žalovanému dne 28. 4. 2023 nesplňovalo podmínky dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, a proto se na něj hledí, jako by nebylo učiněno. Je tomu tak proto, že žalobce nebyl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele v uvedený den, neboť již uplynula lhůta 60 dnů ode dne, kdy skončil jeho pracovněprávní vztah na pracovní pozici u společnosti GALVANOVNA s.r.o., na který mu byla vydána zaměstnanecká karta a výpověď žalobce ze dne 11. 1. 2023 neobstála jako věrohodný doklad prokazující ukončení pracovněprávního poměru výpovědí. Nadto mu platnost zaměstnanecké karty zanikla ve smyslu § 63 odst. 1 zákona, jak vyplývá jak z časových údajů, tak z usnesení žalovaného ze dne 24. 1. 2023 (tj. v době před podáním předmětného oznámení) o zastavení řízení ve věci prodloužení zaměstnanecké karty.
31. Soud k námitkám žalobce posuzoval, zda jediná listina, která byla žalobcem doložena k oznámení, tj. výpověď žalobce z pracovního poměru u Galvanovna Sychrov s.r.o. ze dne 11. 1. 2023 je náležitým dokladem pro to, aby žalovaný osvědčil splnění podmínek ke změně zaměstnavatele. Soud časově i věcně posuzoval věrohodnost a přesvědčivost předložené výpovědi v konfrontaci s ostatními skutkovými a listinami podloženými zjištěními žalovaného, která vyšla v době posuzování předmětného oznámení najevo, a přisvědčil žalovanému v tom, že výpověď věrohodně neosvědčuje skončení pracovního poměru žalobce u GALVANOVNY Sychrov s.r.o. Tato výpověď je v naprostém rozporu se zjištěními vyplývajícími z pracovních smluv se společností UNSTAV PRAHA s.r.o. a NYPRO Hutní prodej, a.s. z let 2020 a 2022, z informací České správy sociálního zabezpečení a z řízení, v němž nebyla žalobci před podáním předmětného oznámení prodloužena platnost zaměstnanecké karty. Protože se tyto skutečnosti týkaly žalobce a on si jich tak samozřejmě byl vědom, jeví se předložení výpovědi žalobce až pro účely předmětného oznámení o změně zaměstnavatele jako účelové, nevěrohodné a soud přisvědčuje žalovanému v tom, že předložení této výpovědi nebylo úkonem, které by potvrzovalo skutečný a pravdivý skutkový stav. Ostatně i z obhajoby žalobce při ústním jednání vyplynulo, že žalobce dokonce považuje podanou výpověď jako jediné a dostatečně splněnou formální podmínku bez ohledu na faktický stav jeho zaměstnávání, ačkoliv smyslem stanovení formálních podmínek je podchytit a zajistit režim (faktického) zaměstnávání cizinců na území České republiky. K tomu soud podotýká, že ať již žalobce byl účasten faktického výkonu práce pro různé zaměstnavatele, bylo na něm, aby splnil podmínky a oznamovací povinnosti podle zákona dle pravdivých skutečností jeho pobytu a konání na území České republiky, a to i z hlediska jeho vlastních zájmů, kdy, pokud tak neučiní, není na tomto území chráněn příslušnými právními předpisy.
32. Z podkladů, z nichž napadené Sdělení vycházelo, a to jak jednotlivě, tak i ve vzájemném souhrnu má soud za prokázané, že žalobce nedoložil ukončení pracovněprávního poměru, k němuž se vztahovalo vydání zaměstnanecké karty. Výpověď podaná žalobcem nikterak nevyvrací řadu dokladů, které mapují a dokumentují skutkový stav zcela jiný, a to nejen na

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

základě informací od České správy sociálního zabezpečení, které žalobce zpochybňuje, ale i na základě vlastních dřívějších úkonů žalobce a řízení o prodloužení zaměstnanecké karty, jehož byl žalobce účasten, které se věcně i časově vztahovaly k jiným zaměstnavatelům žalobce a k jiným pracovním pozicím (UNSTAV PRAHA s.r.o. a posléze NYPRO, hutní prodej a.s.) a které současně svědčily o zániku platnosti zaměstnanecké karty žalobce podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

33. Pokud tedy žalobce, jak bylo prokázáno, době před podáním předmětného oznámení pracoval pro jiné zaměstnavatele než pro toho, na jehož pozici mu byla vydána zaměstnanecká karta, platnost zaměstnanecké karty byla datována do 25. 11. 2022 a poté mu nebyla prodloužena, nebyl oprávněn podat dne 28. 4. 2023 předmětné oznámení o změně zaměstnavatele. Podal-li jej, pak dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců žalovaný na předmětné oznámení, které nesplňovalo podmínky § 42g odst. 7 a 8 zákona, žalovaný oprávněně pohlížel, jako by nebylo podáno a Sdělení, že žalobce zákonné podmínky nesplnil, vydal v souladu se zákonem.
34. Žalovaný se v napadeném Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců zabýval dostatečně věrohodností písemnosti, kterou je výpověď žalobce z pracovního poměru u GALVANOVNY Sychrov s.r.o., a to v souhrnu všech dalších zjištěných skutečností a vydané Sdělení v tomto směru také náležitě odůvodnil. Napadené Sdělení tak netrpí ani namítanou vadou nepřezkoumatelnosti.
35. Ze všech shora uvedených důvodů Městský soud v Praze podanou žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou zamítl.
36. Výrok o nákladech řízení je dán ust. § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl ve věci úspěšný, proto mu soud nepřiznal náhradu nákladů řízení a žalovanému nad rámec jeho běžné činnosti náklady v souvislosti s řízením předsoudem 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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.

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 11. prosince 2024

JUDr. Naděžda Řeháková v.r.
předsedkyně senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje K. N.