



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudcem Karlem Ulíkem ve věci

žalobce: **T. P.**
narozen X, státní příslušník Arménské republiky
bytem X
zastoupen Mgr. Pavolem Kehlem, advokátem
sídlem Panská 895/6, 110 00 Praha

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 936/3, 170 00 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 2. 2024, č. j. MV-27129/OAM-2024,

takto:

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

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. V této věci se soud zabývá otázkou, zdali žalobce splnil podmínky stanovené pro oznámení změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty. Žalovaný zpochybnil žalobcem předloženou výpověď z pracovního poměru u zaměstnavatele, u něhož měl být žalobce dle zaměstnanecké karty zaměstnán. Dle žalovaného totiž žalobce pracovní poměr ukončil již dříve a výpověď byla jen simulovaným právním jednáním. Soud se s tímto závěrem ztotožnil. Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

a rovněž uzavřel, že za této situace žalovaný nebyl povinen žalobce vyzývat k odstranění vad podání a seznamovat jej s obsahem správního spisu.

Skutková zjištění plynoucí ze správního spisu

2. Žalobce je držitelem zaměstnanecké karty, která jej opravňuje k zaměstnání u společnosti LENINAKAN s.r.o. (dále „LENINAKAN“).
3. Žalobce podal dne 31. 12. 2023 k žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele. Pracovat hodlal u společnosti INTERGEMS, s.r.o. (dále „INTERGEMS“), a to od 1. 2. 2024.
4. K oznámení přiložil mj. výpověď z pracovního poměru ze dne 8. 11. 2023 u společnosti LENINAKAN. Dle doručky byla výpověď společnosti LENINAKAN doručena fikcí dne 20. 11. 2023.
5. Žalovaný v záhlaví označeným rozhodnutím (dále „napadené rozhodnutí“) žalobci podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále „zákon o pobytu cizinců“), sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnávání žalobce na pracovním místě u společnosti INTERGEMS nejsou splněny.
6. V odůvodnění žalovaný konstatoval, že z předložené výpovědi plyne, že pracovní poměr u společnosti LENINAKAN skončil ke dni 31. 1. 2024. Žalovanému je nicméně známo, že v době podání žádosti o změnu zaměstnavatele žalobce již u této společnosti zaměstnán nebyl. V čestném prohlášení ze dne 12. 4. 2022 totiž uvedl, že u této společnosti podal výpověď ke dni 15. 3. 2022. Tuto skutečnost potvrdil i u výsledku dne 19. 7. 2022. Při něm dále uvedl, že pro tuto společnost pracoval od roku 2018 do roku 2021 (možná do začátku roku 2022). Žalovaný proto neakceptoval předloženou výpověď jako doklad o ukončení pracovního poměru.

Shrnutí žaloby

7. Žalobou podanou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále „s. ř. s.“), se žalobce domáhá zrušení napadeného rozhodnutí.
8. V první řadě žalobce s odkazem na usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020-51, argumentuje, že napadené rozhodnutí je rozhodnutím podle § 9 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále „správní řád“). Jeho vydání proto musí předcházet správní řízení, v rámci kterého měl žalovaný žalobce vyzvat k odstranění vad žádosti podle § 45 odst. 2 správního řádu a dát mu možnost seznámit se s podklady pro rozhodnutí dle § 36 odst. 3 správního řádu.
9. Dále žalobce nesouhlasí se závěrem, že by jeho pracovní poměr u společnosti LENINAKAN zanikl již dříve. Žalobce v řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty argumentoval, že se společností LENINAKAN byla fakticky i formálně provázána společnost ARONIE s.r.o. (dále „ARONIE“), u níž měl dle žalovaného žalobce vykonávat nelegální práci. Žalobce ale pracoval pro společnost LENINAKAN a pouze formálně byl veden jako zaměstnanec společnosti ARONIE. Tomu odpovídá i žalovaným odkazované čestné prohlášení, které žalobci sepsala právě společnost LENINAKAN. Žalobce ale nikdy před podáním výpovědi ze dne 8. 11. 2023 neučinil žádný formální krok, jímž by skončil pracovní poměr dříve než právě k 31. 1. 2024. Žalovaný takovým dokladem ani nedisponuje.
10. Žalobce navíc poukazuje na to, že § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců vyžaduje jen předložení dokladu o ukončení pracovního poměru. I kdyby žalobce u společnosti Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

LENINAKAN již od roku 2022 nepracoval, nezakládá tato skutečnost důvod pro zánik pracovního poměru. Tato společnost mu nikdy nedala výpověď a on sám takové jednání neučinil. Předchozí čestné prohlášení podepsal, protože mu jej předložil bývalý zaměstnavatel a ujistil jej, že je potřebné pro potřeby řízení o jeho žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty. Napadené rozhodnutí má proto žalobce za nezákonné.

Vyjádření žalovaného

11. Žalovaný navrhuje žalobu zamítnout.
12. Připomíná, že podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se ustanovení části druhé a třetí správního řádu nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy právě i na oznámení změny zaměstnavatele a napadené rozhodnutí. Žalobcem odkazovaná judikatura se týkala předchozí právní úpravy. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je nadto zvláštní úpravou, která vylučuje použití § 37 odst. 3 a § 45 odst. 2 správního řádu. K oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje stanovené podmínky, se proto nepřihlíží a žalovaný oznamovatele nevyzývá k odstranění vad podání. Ani tak nemůže učinit, protože podání se považuje za neučiněné. Na obdobném principu je založen i institut nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum v § 169h odst. 2 a 5 zákona o pobytu cizinců. Městský soud v Praze dospěl ke shodnému závěru jako žalovaný v rozsudku ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30.
13. Ze shodných důvodů je rovněž neaplikovatelný § 36 odst. 3 správního řádu. Navíc jediným podkladem pro napadené rozhodnutí je oznámení samotné, jehož obsah je žalobci jistě znám.
14. K rozhodnému důvodu pro vydání napadeného rozhodnutí žalovaný nejprve uvádí, že předloženou výpověď nemohl akceptovat jako doklad o ukončení pracovního poměru, protože existuje řada důkazů, které prokazují, že pracovní poměr žalobce u společnosti LENINAKAN skončil již dříve a že dokonce žalobce vykonával nelegální práci u jiné společnosti a na jiném pracovním místě, než pro které mu byla vydána nebo prodloužena jeho zaměstnanecká karta.
15. V řízení o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty vedeném pod sp. zn. OAM-20305/ZM-2021 žalobce předložil čestné prohlášení, z něhož vyplývá, že žalobce ke dni 15. 3. 2022 podal u společnosti LENINAKAN výpověď. To odpovídá i dohodě o skončení pracovního poměru, kterou žalobce v daném řízení rovněž předložil. O podání výpovědi u společnosti LENINAKAN žalobce hovořil i v podání ze dne 5. 5. 2022. Dále při výslechu provedeném dne 19. 7. 2022 žalobce vypověděl, že ve společnosti LENINAKAN pracoval jako železobetonář v letech 2018 až 2021. Dále uvedl, že majitel společnosti LENINAKAN „vlastní“ ještě společnost ARONIE a že neví, jestli tu stejnou práci vykonával pro společnost LENINAKAN, nebo pro společnost ARONIE. Dále vypověděl, že s tímto zaměstnavatelem ukončil pracovní poměr a chtěl pracovat ve společnosti INTERGEMS.
16. Pro dokreslení situace žalovaný dodává, že žalobce namísto pro společnost LENINAKAN pracoval pro společnost ARONIE, jako jejíž zaměstnanec byl přihlášen i k platbám pojistného na sociální zabezpečení v době od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021. Tomu odpovídá i pracovní smlouva uzavřená mezi touto společností a žalobcem. Den vzniku pracovního poměru je v ní uveden den 1. 3. 2020. Zaměstnání žalobce potvrdila i sama společnost ARONIE. Při výkonu nelegální práce u této společnosti byl žalobce zastižen i oblastním inspektorátem práce.

17. Ve světle výše uvedeného je tak třeba na výpověď ze dne 8. 11. 2023 hledět jako na simulované, a tedy zdánlivé právní jednání. Je totiž zjevné, že žalobce u společnosti LENINAKAN již více než 3 roky nepracoval. Žalobce tím jen simuloval splnění podmínek dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců.

Ústní jednání

18. Při jednání zástupce žalobce zdůraznil přísnost a formálnost, s jakou podle něj žalovaný přistupuje k posuzování oznámení změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty. V nynější věci podle něj ze žádného právně relevantního úkonu nevyplývá, že by pracovní poměr žalobce u společnosti LENINAKAN skončil někdy dříve než výpovědí v listopadu 2023. Oznámení tak bylo učiněno v zákonné šedesátidenní lhůtě. Podotkl, že ani Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců (dále „Komise“) nedovodila, že by žalobce pracoval pro společnost ARONIE či jiného zaměstnavatele. Zároveň z prohlášení žalobce učiněného v jiném správním řízení nelze dovodit, že by k nějakému konkrétnímu datu žalobce ukončil pracovní poměr u společnosti LENINAKAN. Zda pracoval u jiného zaměstnavatele, zejména tedy u společnosti ARONIE, je předmětem jiného soudního řízení; tato otázka není relevantní pro zhodnocení skončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN.
19. Pověřená pracovnice žalovaného označila výpověď z listopadu 2023 za simulovaný právní úkon, jehož snahou je zastříti skutečný stav věci. Proto nemohla prokazovat splnění zákonných podmínek pro změnu zaměstnavatele. Tento závěr žalovaný učinil zejména s ohledem na výsledek žalobce v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty či dohodu o ukončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN; nadto žalobce fakticky pracoval u jiných zaměstnavatelů, konkrétně u společnosti ARONIE. Žalobce se už v roce 2020 pokoušel oznámit změnu zaměstnavatele na společnost ARONIE. Tato oznámení trpěla zásadními nedostatky. Sám žalobce tedy usiloval o to, aby pracoval pro společnost ARONIE. Nakonec tam začal pracovat nelegálně, což potvrzuje též žalovaným doložený protokol o kontrole. V jiné, skutkově obdobné věci Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 11. 12. 2024, č. j. 9 A 94/2023-64, žalobu zamítl.
20. Soud při jednání doplnil dokazování žalovaným předloženými listinami, v první řadě pracovními smlouvami na dobu určitou uzavřenými mezi žalobcem a společností LENINAKAN (postupně na dobu do 31. 3. 2019, 30. 3. 2021 a 29. 3. 2023) a mezi žalobcem a společností ARONIE. Dále soud provedl k návrhu žalovaného jako důkaz sdělení společnosti ARONIE ze dne 8. 6. 2021, že žalobce u ní nezačal vykonávat práci, sdělení téže společnosti ze dne 30. 3. 2022, že žalobce byl jejím zaměstnancem do 28. 2. 2021, vyjádření Pražské správy sociálního zabezpečení ze dne 8. 9. 2021, čestné prohlášení žalobce ze dne 12. 4. 2022, jeho vyjádření k žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ze dne 2. 5. 2022 a protokol o výsledku žalobce v řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ze dne 19. 7. 2022.
21. Z provedeného dokazování plyne, že žalobce v rámci řízení o prodloužení doby platnosti jeho zaměstnanecké karty předložil čestné prohlášení ze dne 12. 4. 2022, v němž prohlásil, že ke dni 15. 3. 2022 podal výpověď u společnosti LENINAKAN, neboť k ní ztratil důvěru. Následně v podání datovaném dnem 2. 5. 2022 se žalobce vyjadřoval k podané žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty a žádal o změnu obsahu podání dle § 41 odst. 8 správního řádu. Mj. v něm uvedl, že ztratil důvěru jak ve společnost ARONIE, tak LENINAKAN, a

aby předešel problémům v budoucnu, tak si našel nového zaměstnavatele INTERGEMS. Zopakoval, že u původního zaměstnavatele podal výpověď.

22. Při výsledku dne 19. 7. 2022 žalobce mj. vypověděl, že ve společnosti LENINAKAN pracoval jako železobetonář od roku 2018 do roku 2021 (nebo do začátku roku 2022 – to už si žalobce přesně nepamatoval). Poté si našel novou práci u společnosti INTERGEMS. Tam mu ale žalovaný pracovat nepovolil, přestože doložil veškeré dokumenty (včetně dokladů o rozvázání pracovního poměru). Žalobce dodal, že „majitel“ společnosti LENINAKAN vlastnil i společnost ARONIE. Vykonával stále stejnou práci na stejném místě a nevěděl, pro jakou z těchto dvou společností to bylo. Pak ale ukončil pracovní poměr a chtěl pracovat ve společnosti INTERGEMS. Se společností ARONIE nepodepisoval smlouvu. Vždy dostal nějaký „papír“ a vysvětlili mu, že se přesouvá do jiné „firmy“. Žalobce to podepsal. Jelikož už nechtěl pracovat pro společnost LENINAKAN, doložil i potvrzení o ukončení pracovního poměru. Na otázku, zda byl pracovní poměr u společnosti LENINAKAN skutečně ukončen, žalobce odpověděl, že ano. V současnosti není žalobce nikde zaměstnán ani nikde nepracuje.
23. Podle dohody o ukončení pracovního poměru uzavřené mezi žalobcem a společností LENINAKAN dne 15. 7. 2021 měl žalobcův pracovní poměr u této společnosti zaniknout dnem následujícím po vydání „MV ČR OAM“.
24. Z vyjádření Pražské správy sociálního zabezpečení ze dne 8. 9. 2021 plyne, že žalobce byl jako pojištěnec veden v období od 1. 3. 2019 do 29. 2. 2020 u společnosti LENINAKAN a v období od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021 u společnosti ARONIE.
25. Ve vyjádření ze dne 8. 6. 2021 společnost ARONIE žalovanému sdělila, že žalobce u ní nezačal vykonávat práci, protože nebylo uděleno souhlasné stanovisko se změnou zaměstnavatele ze společnosti LENINAKAN. Ve vyjádření ze dne 13. 4. 2022 společnost ARONIE žalovanému uvedla, že žalobce byl jejím zaměstnancem do 28. 2. 2021.
26. V řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty žalobce doložil i pracovní smlouvy na dobu určitou uzavřené se společností LENINAKAN postupně do 31. 3. 2019, 30. 3. 2021 a 29. 3. 2023. Vedle toho ale současně doložil i pracovní smlouvy uzavřené se společností ARONIE jednak od 1. 3. 2020 do konce platnosti zaměstnanecké karty a dále smlouvu ze dne do 1. 3. 2021 na dobu určitou do 29. 3. 2023.

Posouzení věci soudem

27. Soud považuje za nezbytné nejprve vymezit, jakou povahu má sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Jeho povaha totiž předurčuje, jaký procesní režim se uplatní při jeho vydávání.
28. Nejvyšší správní soud (dále „NSS“) ve své judikatuře konstantně zastává názor, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. (viz např. usnesení NSS ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41; dále rozsudky NSS 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). Soud přitom neshledal důvod se od této judikatury NSS jakkoli odchylovat. Proto při svém přezkumu vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.) a napadené rozhodnutí soud přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Vady, k nimž by byl povinen přihlížet z moci úřední, soud neshledal.

29. Podle právní úpravy účinné do 1. 8. 2021 bylo toto sdělení navíc i rozhodnutím podle § 67 správního řádu. Ustanovení § 168 odst. 1 zákona o pobytu vylučuje u taxativně vymezeného okruhu řízení podle zákona o pobytu cizinců použití částí druhé a třetí správního řádu, které se týkají správního řízení. Do 1. 8. 2021 mezi tento výčet ale nepatřilo sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. NSS proto dříve judikoval, že do 1. 8. 2021 bylo sdělení nejen rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s., ale i rozhodnutím dle správního řádu (viz usnesení NSS ze dne 3. 6. 2021, č. j. 4 Azs 327/2020-44, a č. j. 8 Azs 56/2021-41).
30. Nicméně s účinností od 2. 8. 2021 zákonodárce rozšířil výčet řízení dle zákona o pobytu cizinců, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu. Nově mezi tato „řízení“ patří také úkony vydané dle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy i sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydaná v „řízeních“ zahájených od 2. 8. 2021 tak již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 správního řádu (viz rozsudky NSS 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).
31. Již na tomto místě lze proto podotknout, že se žalobce dovolává nepřiléhavého usnesení Městského soudu v Praze ze dne 6. 10. 2020, č. j. 17 A 102/2020-51, neboť jeho závěry se vztahovaly k právní úpravě účinné do 1. 8. 2021. Na jeho základě proto žalobce nemůže dovozovat, že i napadené rozhodnutí je správním rozhodnutím vydaným ve správním řízení podle části druhé správního řádu.
32. NSS nicméně uzavřel, že byť sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nenaplnuje ani charakter aktu dle části čtvrté správního řádu, je s ohledem na vyloučení části druhé a třetí správního řádu (§ 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců) a s ohledem na judikaturu NSS, která sdělení nepovažuje za rozhodnutí dle správního řádu, úkonem, na který se část čtvrtá správního řádu aplikuje (viz rozsudek NSS ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023-25, č. 4527/2023 Sb. NSS).
33. Při vydávání úkonů podle části čtvrté správního řádu přitom ale není část druhá a třetí z aplikace vyloučena zcela. Vzhledem k § 154 správního řádu se i na řízení podle části čtvrté užijí obdobně některá jejich ustanovení. Toto ustanovení totiž stanovuje, že při vydávání úkonů dle části čtvrté správního řádu se postupuje dle této části a dále podle ustanovení části první, obdobně podle těchto ustanovení části druhé: § 10 až § 16, § 19 až § 26, § 29 až § 31, § 33 až § 35, § 37, § 40, § 62, § 63, a obdobně podle těchto ustanovení části třetí: § 134, § 137 a § 142 odst. 1 a 2; přiměřeně se použijí i další ustanovení správního řádu, pokud jsou přitom potřebná.
34. 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, s ohledem na § 154 správního řádu se použijí také některá ustanovení části druhé a třetí, mezi kterými je výslovně uveden i § 37 správního řádu. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž upravuje toliko účinky, které nastanou ze zákona, jestliže podmínky pro změnu zaměstnavatele nebudou splněny. Neobsahuje podrobnou procesní úpravu, jak mají správní orgány postupovat při posuzování, zda oznámení splňuje či nesplňuje podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, která by vylučovala subsidiární použití správního řádu jako celku.
35. Užití § 37 odst. 3 správního řádu je navíc projevem zásady součinnosti, takže by podle tohoto ustanovení musely správní orgány postupovat i v případě, kdyby nebylo výslovně zmíněno
- Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

v § 154 správního řádu. Jestliže tedy oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen žalobci 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 žalobce (viz rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS).

36. Posledně citovaný rozsudek NSS se rovněž podrobně vypořádává s argumentací žalovaného, který se aplikací § 37 odst. 3 správního řádu při vydávání oznámení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců brání. Rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-24 je ale přesvědčivě odůvodněn, byl schválen plénem NSS k publikaci ve Sbírce rozhodnutí NSS a navazují na něj další rozhodnutí NSS. Zjevně se tak nejedná o žádný ojedinělý exces, u kterého by bylo možné očekávat překonání další rozhodovací činností NSS. Žalovaným zmiňovaná judikatura Městského soudu v Praze byla právě tímto rozsudkem překonána. Soud tak neshledal důvod se od výše vyjádřených závěrů odchýlit a v podrobnostech odkazuje na odůvodnění rozsudku NSS č. j. 4 Azs 124/2023-24.
37. Posouzení prvního žalobního bodu spočívajícího v tom, zda měl žalovaný žalobce vyzvat k odstranění vad podání, proto závisí na zodpovězení otázky, zdali byl žalovaným shledáný nedostatek oznámení odstranitelný, či nikoli. Jestliže by šlo o vadu neodstranitelnou, žalovaný by nebyl povinen žalobce k jejímu odstranění postupem dle § 37 odst. 3 správního řádu vyzývat (viz usnesení NSS ze dne 12. 2. 2025, č. j. 10 Azs 233/2024-43). Vypořádání této námítky se proto také odvíjí od správnosti závěru žalovaného o skončení pracovního poměru žalobcem u společnosti LENINAKAN.
38. Žalovaný v napadeném rozhodnutí citoval § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, dle kterého je mj. oznamovatel povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil.
39. Prostřednictvím tohoto dokladu může žalovaný mj. ověřit splnění podmínky dle § 42g odst. 7 věty poslední zákona o pobytu cizinců. Dle tohoto ustanovení není držitel zaměstnanecké karty oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1 téhož zákona, dle kterého 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 zákona o pobytu cizinců.
40. Žalobce k oznámení přiložil výpověď z pracovního poměru ze dne 8. 11. 2023 doručenou společnosti LENINAKAN dne 20. 11. 2023. Žalovaný však uvedl, že tento doklad neakceptuje, protože je mu z úřední činnosti známo, že žalobce dle svého čestného prohlášení ze dne 12. 4. 2022 a výpovědi u výslechu ze dne 19. 7. 2022 u společnosti LENINAKAN již nepracuje, neboť dne 15. 3. 2022 podal výpověď. Podle žalovaného tak oznámení nesplňuje podmínky dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců.
41. Nejprve soud poznamenává, že žalobce nenamítá, že by mu nebylo známo, z jaké konkrétní úřední činnosti žalovaný uvedené skutečnosti zjistil. Soud si totiž povšiml, že žalovaný v napadeném rozhodnutí výslovně nespecifikoval, z jakého správního řízení tzv. úřední skutečnosti čerpá (k tomu viz rozsudek NSS ze dne 2. 4. 2011, čj. 1 As 33/2011-58, č. Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

2312/2011 Sb. NSS). Nicméně vzhledem k vázanosti soudu žalobními body a s ohledem na to, že žalobce zjevně věděl, na jaké podklady žalovaný v napadeném rozhodnutí odkazoval, nespátřuje soud v neuvedení např. spisové značky příslušného řízení vadu, pro niž by bylo nezbytné napadené rozhodnutí zrušit.

42. Mezi účastníky je totiž nesporné, že žalovaný své poznatky čerpá z řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty žalobce. Jelikož žalovaný nebyl povinen do správního spisu zakládat listiny, z nichž úřední skutečnosti plynou (srov. rozsudek NSS ze dne 25. 7. 2018, č. j. 9 As 200/2018-19, odst. 15 a 16), doplnil soud listinami, z nichž žalovaný úřední skutečnosti čerpal, dokazování.
43. Po zhodnocení provedených důkazů soud konstatuje, že závěry žalovaného ob stojí. Žalobce totiž v řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty několikrát výslovně potvrdil, že u společnosti LENINAKAN již dříve v roce 2022 podal výpověď. Učinil tak v čestném prohlášení ze dne 12. 4. 2022, v podání ze dne 2. 5. 2022 a následně i při výslechu dne 19. 7. 2022. Ve všech těchto případech žalobce hovořil o tom, že pracovní poměr u společnosti LENINAKAN již ukončil. Při výslechu rovněž tvrdil, že nikde není zaměstnán ani nikde nepracuje. V kontextu těchto setrvalých a bezrozporných tvrzení žalobce v řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty se soudu jeví současná žalobní argumentace jako nevěrohodná.
44. Žalobci lze přisvědčit, že žalovaný nemá k dispozici samotné právní jednání, na základě kterého žalobce pracovní poměr u společnosti LENINAKAN v minulosti ukončil. Podle soudu jím nemůže být dohoda o ukončení pracovního poměru ze dne 15. 7. 2021, neboť zánik pracovního poměru zde byl stanoven na den následující po vydání „MV ČR OAM“, z čehož nelze dovodit, kdy by měl pracovní poměr přesně zaniknout. V uvedené zkratce lze identifikovat označení žalovaného, ale soudu není zřejmé, na jaký úkon žalovaného by měl být zánik pracovního poměru vázán. Nicméně žalobce ve svých vyjádřeních hovořil o tom, že pracovní poměr skončil výpovědí až v roce 2022, takže tato dohoda patrně není tím právním jednáním, na které se žalobce sám odkazoval.
45. Nicméně v kontextu provedeného dokazování lze dojít k závěru, že daný pracovní poměr skutečně zanikl. Jednak jsou zde výše rekapitulovaná tvrzení samotného žalobce, která jednoznačně potvrzují skončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN, a dále soud podpůrně poukazuje na fakt, že žalobce byl pro účely pojistného na sociální zabezpečení u společnosti LENINAKAN hlášen jen do 29. 2. 2020 (viz vyjádření Pražské správy sociálního zabezpečení ze dne 8. 9. 2021). Následně v období od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021 byl evidován jako zaměstnanec společnosti ARONIE, což ve svém vyjádření ze dne 13. 4. 2022 tato společnost potvrdila, byť dle jejího vyjádření ze dne 8. 6. 2021 pro ni žalobce práci konat neměl. Po datu 28. 2. 2021 žalobce již nebyl veden u žádného zaměstnavatele. To by odpovídalo i jeho výpovědi při výslechu dne 19. 7. 2022, že k tomuto dni nikde nepracuje ani není nikde zaměstnán.
46. Argumentace žalobce ohledně toho, pro koho práci fakticky vykonával (zda pro společnost LENINAKAN či ARONIE), není v tomto řízení podstatná. Rozhodné je, zdali žalobce skončil pracovní poměr u společnosti LENINAKAN již v roce 2022, jak dovozoval žalovaný. Při výslechu žalobce dne 19. 7. 2022 uvedl, že k tomuto dni není nikde zaměstnán a ani nikde nepracuje. Rovněž v čestném prohlášení konstatoval podání výpovědi ke dni 15. 3. 2022.

47. Byť žalobce argumentuje, že společnosti ARONIE a LENINAKAN byly fakticky i formálně provázány, žalobce několikrát výslovně potvrdil, že výpověď podal u společnosti LENINAKAN a že jeho pracovní poměr u této společnosti již zanikl. Soud nerozumí argumentu, že čestné prohlášení má odpovídat tomu, že žalobce fakticky vykonával práci pro společnost LENINAKAN a u společnosti ARONIE byl veden jen formálně. V čestném prohlášení žalobce výslovně zmiňoval pouze společnost LENINAKAN s tím, že u ní ke dni 15. 3. 2022 podal výpověď, neboť v důsledku posledních událostí a nesrovnalostí spojených s jeho zaměstnáním k zaměstnavateli ztratil důvěru. A i kdyby jej pro žalobce připravila sama společnost LENINAKAN, což se soudu jeví vzhledem k jeho textaci a vyjádření žalobcovy nedůvěry k této společnosti jako nepravděpodobné, žalobce opakovaně skončení pracovního poměru v řízení výslovně potvrdil. Podle soudu tak toto čestné prohlášení podporuje závěr žalovaného, že pracovní poměr žalobce u společnosti LENINAKAN skončil již před podáním výpovědi ze dne 8. 11. 2023.
48. Žalobní argumentaci nepodporuje ani žalobcem odkazované rozhodnutí Komise ze dne 27. 9. 2023, č. j. MV-116371-7/SO-2023, neboť to se věnovalo primárně tomu, zda žalovaný shromáždil dostatečné podklady pro závěr, že žalobce konal nelegální práci pro společnost ARONIE. Komise v tomto rozhodnutí pouze konstatovala, že podle výpovědi žalobce měl pracovní poměr u společnosti LENINAKAN skončit až ke dni 15. 3. 2022. S ohledem na personální propojenost těchto společností a trvání pracovního poměru proto nebylo prokázáno, že žalobce nelegální práci skutečně vykonával. To ale podle soudu neodporuje výše uvedenému. Komise se nadto nijak nevyjadřovala k tomu, zda a jak skončil pracovní poměr žalobce u společnosti LENINAKAN. Toliko odkázala na jeho výpověď u výsledku. Po vydání tohoto rozhodnutí nadto žalovaný správní spis dále doplňoval, mj. i nyní žalovaným zmiňovanými podklady Oblastního inspektorátu práce pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj, a následně opět dospěl k závěru o tom, že žalobce vykonával nelegální práci, pročez zamítl žádost žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Toto rozhodnutí je však předmětem jiného soudního řízení, vedeného u zdejšího soudu pod sp. zn. 45 A 15/2024, a soud souhlasí s žalobcem, že otázka, zda žalobce vykonával nelegální práci pro společnost ARONIE v období od 1. 3. 2020 do 28. 2. 2021, tj. v období předcházejícímu skončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN, není pro zhodnocení skončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN, klíčová.
49. Na základě provedeného dokazování má soud z výše uvedených důvodů za prokázané, že žalobce pracovní poměr u společnosti LENINAKAN skončil již v roce 2022, a nikoli až na základě výpovědi ze dne 8. 11. 2023, kterou přiložil k oznámení změny zaměstnavatele.
50. S ohledem na to obстоjí stěžejní závěr žalovaného, že žalobce nesplnil podmínky v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť řádně nepředložil doklad o skončení pracovního poměru u zaměstnavatele, k němuž mu byla vydána zaměstnanecká karta, protože tento pracovní poměr zanikl již v roce 2022. Předložená výpověď byla zjevně pokusem o navození stavu, za kterého žalobce podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele splňuje, obdobně jako v rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 11. 12. 2024, č. j. 9 A 94/2023-64, na který přílepkově poukázal žalovaný.
51. Tato vada oznámení žalobce je přitom neodstranitelná, neboť podal-li žalobce oznámení dne 31. 12. 2023, nemohl jej vzhledem ke skončení pracovního poměru u společnosti LENINAKAN v roce 2022 podat ve lhůtě dle § 42g odst. 7 věty poslední ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobce oznámení podal zjevně po uplynutí doby 60 dnů ode dne zániku pracovního poměru u společnosti LENINAKAN.
- Shodu s prvopisem potvrzuje: Mgr. E. M.

52. Jelikož se jednalo o vadu neodstranitelnou, nebyl žalovaný povinen žalobce vyzývat k jejímu odstranění podle § 37 odst. 3 správního řádu.
53. Žalobce rovněž nemohl být krácen na právech tím, že jej žalovaný neseznámil s podklady pro rozhodnutí podle § 36 odst. 3 správního řádu. Žalovaný správně upozornil, že podkladem pro napadené rozhodnutí bylo oznámení samotné a jeho přílohy, které učinil sám žalobce. S těmito listinami proto nebylo třeba žalobce seznamovat. Žalovaný dále vycházel z tzv. úředních skutečností, které mu byly známy z řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty žalobce. Z toho důvodu musely být známy i samotnému žalobci, jak dokazuje i podaná žaloba, v níž žalobce se závěry žalovaného polemizuje. Žalobce v žalobě ostatně ani nekonkretizuje, s jakými podklady měl být seznámen a jakým způsobem se tato tvrzená procesní vada promítla či mohla promítnout do nezákonnosti napadeného rozhodnutí (srov. rozsudek NSS ze dne 29. 6. 2011, č. j. 8 As 28/2011-78, odst. 19). Ani tuto námitku proto soud důvodnou neshledal.

Závěr a rozhodnutí o náhradě nákladů řízení

54. Jelikož soud neshledal žádný z žalobních bodů důvodným a nezjistil ani žádnou vadu, k níž by byl povinen přihlédnout z úřední povinnosti, žalobu pro její nedůvodnost zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
55. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšnému žalovanému pak žádné náklady řízení nad rámec běžného výkonu úřední činnosti nevznikly. Proto soud rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

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 29. dubna 2025

Karel Ulík v. r.
samosoudce