



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudkyní Mgr. Lenkou Havlíčkovou

žalobce: **A. M. B.**, narozený X
státní příslušník Indické republiky
na území České republiky bytem X
zastoupený advokátem Mgr. Petrem Mertou
sídlem Jičínská 6, 130 00 Praha 3

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57275-8/ZM-2023,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou podanou v zákonem stanovené lhůtě prostřednictvím svého právního zástupce domáhal zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57275-8/ZM-2023, jímž žalovaný žalobci na základě jeho oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 10. 8. 2023 sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro zaměstnání žalobce na pracovním místě „Skladníci, obsluha manipulačních vozíků (83443)“ u zaměstnavatele HOPI s.r.o. nejsou splněny. Důvodem pro nesplnění

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců byla skutečnost, že žalobce nebyl v době oznámení oprávněn změnit zaměstnavatele, a tedy nesplnil podmínky dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.

2. Žalobce současně požadoval, aby mu soud přiznal vůči žalovanému právo na náhradu nákladů řízení.

Žaloba

3. V podané žalobě žalobce nejprve přednesl svoji úvahu o charakteru napadeného rozhodnutí jakožto rozhodnutí správního orgánu ve smyslu § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), proti němuž je možné bránit se žalobou.
4. Zásadní žalobní námitka žalobce pak spočívala v nesprávně zjištěném skutkovém stavu věci a s tím související nesprávnou aplikací právní normy. Žalovaný totiž vycházel ze zjištění, že původní zaměstnavatel žalobce CONTINENTAL CRC s. r. o. (dále jen „zaměstnavatel“) se žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr ke dni 2. 6. 2023, přičemž žalobce byl s listinou označenou jako Okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023 (dále též jen „okamžité zrušení PP zaměstnavatelem“) seznámen, avšak odmítl ji osobně před svědky převzít. V důsledku toho dle žalovaného splňovalo okamžité zrušení PP zaměstnavatelem zákonné požadavky na ukončení pracovního poměru, tj ke dni 2. 6. 2023. Tato skutečnost pak byla důvodem, pro který žalovaný nepřisvědčil žalobci, že jeho pracovní poměr skončil až dne 31. 8. 2023, a to na základě listiny označené jako Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem ze dne 22. 6. 2023 (dále jen „skončení PP zaměstnancem“).
5. Žalobce namítal, že takto zjištěný skutkový stav žalovaným, v jehož důsledku žalovaný dospěl k závěru, že již došlo k uběhnutí lhůty dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, a tedy že jeho zaměstnanecká karta v mezidobí zanikla, je nesprávný. Popřel, že odmítl od zaměstnavatele převzít okamžité zrušení PP zaměstnavatelem, a že by tudíž došlo k ukončení jeho pracovního poměru u zaměstnavatele ke dni 2. 6. 2023. Zdůraznil, že se o existenci této listiny dozvěděl až z napadeného rozhodnutí.
6. Dále žalobce popsal problémy, které měl po dobu trvání pracovního poměru a důvody, které jej vedly k jeho ukončení (nevyplácení příplatků za noční práci, nepřidělování práce ve sjednaném rozsahu). S ohledem na toto jednání zaměstnavatele, jakož i skutečnost, že mu zaměstnavatel překládal listiny v českém jazyce k podpisu, ačkoli jejich obsahu nerozuměl, pod pohružkou ukončení pracovního vztahu, zpochybnil pravost a správnost dokumentů, které zaměstnavatel správnímu orgánu předložil.
7. Žalobce dále uvedl, že po doručení skončení PP zaměstnancem zaměstnavateli mu tento ústně sdělil, že jeho pracovní poměr končí a zároveň jej donutil opustit poskytované ubytování. Ke zrušení pracovního poměru došlo tedy v důsledku doručení skončení PP zaměstnancem zaměstnavateli. Obsah dopisu, kterým došlo ke skončení PP žalobcem, byl správnímu orgánu prokazován čestným prohlášením, které žalobce k žalobě připojil a požadoval, aby jím byl proveden důkaz. Uvedl, že právě z důvodu, že zaměstnavatel přestal přidělovat žalobci práci, ačkoliv s ohledem na výpovědní dobu pracovní poměr stále trval, a vzhledem k jeho chování po celou dobu pracovního poměru, nebyl schopen v zaměstnání setrvat, žádal o povolení změny zaměstnavatele.
8. Žalobce dále poukázal na to, že zákonnou povinnost hlásit ukončení zaměstnání u držitele zaměstnanecké karty má zaměstnavatel ve vztahu k Úřadu práce, ve vztahu k žalovanému má tuto povinnost pouze zaměstnanec. Pokud tedy zaměstnavatel dobrovolně dokládá

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

dokument způsobilý bývalému zaměstnanci v řízení významně uškodit a ve svém důsledku ukončit legální pobyt v ČR, musí žalovaný dle žalobce nepochybně zpozornět a zjišťovat další okolnosti. Ze skutečností zjištěných žalovaným dle žalobce navíc plyne, že zaměstnavatel, aniž by měl takovou zákonnou povinnost, zaslal žalovanému doklad prokazující ukončení pracovního poměru přesně ke konci šedesátidenní lhůty. S ohledem na obecná pravidla fungování společnosti a zaměstnavatelů v ČR pak není nijak zřejmé, proč by měl zaměstnavatel zájem zaslat žalovanému tento dokument až na konci šedesátidenní lhůty. Není žádný objektivní a relevantní důvod, proč s jeho odesláním vyčkával téměř dva měsíce a stále si hlídal nutnost jeho odeslání. K jeho odeslání došlo tak, aby v případě jeho pravosti a řádnosti vyhotovení způsobil zánik platnosti zaměstnanecké karty, a to bez možnosti žalobce reagovat na uvedený dokument. Tyto okolnosti jsou dalším aspektem, který měl žalovaný zohlednit a které musí vzbudit podezření a snahu ověřit skutkový stav. Ze spisu pak dle žalobce neplyne, že by mu byl doklad předán. Uvedené má údajně plynout ze žalovaným zmíněných podpisů údajných svědků. Ti mají osvědčit odmítnutí žalobce převzít okamžité zrušení ze strany zaměstnavatele. Není pak zřejmé, zda svědci byli cizinci, zda věděli, co podepisují či zda skutečně uvedený dokument podepsaly osoby na dokumentu označené. Těmito otázkami se žalovaný opět nijak nezabýval. Charakter svědeckého prohlášení je pak v zásadě totožný s charakterem čestného prohlášení, které na rozdíl od zmíněného svědeckého prohlášení žalovaný odmítl v situaci, kdy měly být prokazovány skutečnosti ve prospěch žadatele, provést.

9. Namítal, že žalovaný byl nepochybně povinen zajistit, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. V případě nejasností byl povinen vyzvat žalobce k doložení chybějících dokladů (dodejka), případně jej poučit o podání zaměstnavatele (na základě poučovací povinnosti správního orgánu). Pokud tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. Konstatoval, že žalovaný se pouze domnívá, že jedna ze dvou předložených variant odpovídá skutečnosti, a druhá nikoli. Skutkový stav by přitom bylo možné bez větších problémů plně zjistit doplněním dalších podkladů či důkazů. To žalovaný neučinil a spolehl se pouze na vlastní ničím dodatečně nepodložený úsudek, resp. dojem, dle kterého si zvolil jednu ze dvou variant. Zvolil však variantu osoby, která nebyla účastníkem řízení a jejíž zapojení do předmětného řízení vzbuzuje na první pohled důvodné pochybnosti.
10. Uvedl, že je mu známo, že žalovanému byla doručena podání bývalých kolegů žalobce, ve kterých byla detailně popsána jednotlivá pochybení bývalého zaměstnavatele žalobce. Z uvedených podání plynulo, že postup bývalého zaměstnavatele se opakuje u řady jeho bývalých zaměstnanců. Také u těchto jiných osob měly být žalovanému zaslány zaměstnavatelem různé dokumenty, o jejichž pravosti byly důvodné pochybnosti. V těchto případech však dle vědomosti žalobce tyto pochybnosti měl i žalovaný a skutkový stav zjistil dostatečně a změnu zaměstnavatele povolil. S ohledem na skutečnosti známé žalovanému ohledně postupu bývalého zaměstnavatele musel mít žalovaný o skutkovém stavu důvodné pochybnosti a byl povinen tyto pochybnosti odstranit.

Vyjádření žalovaného k žalobě

11. Žalovaný ve svém písemném vyjádření k žalobě navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl, neboť má za to, že napadené sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele bylo vydáno v souladu se zákonem.

12. Žalovaný nejprve uvedl k žalobní námitce týkající se výzvy k odstranění vad podání, že dle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „správní řád“) a pravidel v něm uvedených lze postupovat pouze tehdy, jestliže zvláštní zákon nestanoví jinak (§ 1 odst. 2 správního řádu). Připomněl, že dle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11, tedy právě na oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn. Dále poukázal na to, že dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže je tedy žalovanému doručeno oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců v § 42g odstavec 7 a 8, pak se k takovému oznámení dle § 42g odst. 9 téhož zákona nepřihlíží. Žalovaný připomněl, že podmínky pro změnu zaměstnavatele jsou formulovány velmi explicitně, a tak již v okamžiku doručení oznámení je zřejmé, zda tyto podmínky splněny jsou, nebo naopak nejsou. Žalovaný tak nemůže vyzývat či upozorňovat podatele k odstranění „nedostatků“ podání, které zvláštní zákon (zákon o pobytu cizinců) již považuje za neučiněné. Jinými slovy, považuje-li se podání za neučiněné, nemá žádných právních následků, a nemůže tak žalobci, jaksi dodatečně, vzniknout povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad oznámení dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu.
13. Žalovaný zdůraznil, že žalobce dovozuje povinnost vyzvat k odstranění vad či jinak jej poučit o vadách jeho oznámení o změně zaměstnavatele z textu směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2011/98/EU, o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě (dále je „Směrnice“). Žalovaný se ovšem domníval, že závěry žalobce o povinnosti vyzvat k odstranění vad oznámení či spíše k upozornění na to, že toto oznámení nesplňuje podmínky stanovené zákonem, tato evropská právní úprava nikterak nepodporuje, neboť Směrnice otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší. Tuto otázku bude řešit až nově navrhovaná právní úprava.
14. K nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu žalovaný uvedl, že žalobce dne 10. 8. 2023 doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele. Jako doklad o skončení pracovního poměru u původního zaměstnavatele doložil žalobce okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem datované 22. 6. 2023 spolu s čestným prohlášením M. F. M. o tom, že tento dokument byl dne 22. 6. 2023 odeslán zaměstnavateli v obálce s dodejkou. Žalovanému však již dne 5. 6. 2023 byla doručena informace zaměstnavatele o okamžitém zrušení pracovního poměru se žalobcem, a to ke dni 2. 6. 2023, současně s odvoláním souhlasu se zajištěním ubytování ubytovatelem D. M. Z dokumentu doloženého zaměstnavatelem vyplývá, že při pokusu o doručení okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem předáním na pracovišti žalobce odmítl tento dokument převzít, přičemž tuto skutečnost stvrdili tři svědci svými podpisy. V souladu s § 334a odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“) se okamžité zrušení pracovního poměru považuje tímto dnem za doručené. Žalovaný tak neměl důvod pochybovat o platnosti skončení pracovního poměru žalobce a ke dni 31. 7. 2023 vyznačil zánik zaměstnanecké karty žalobce. Zdůraznil, že na postupu zaměstnavatele není nic neobvyklého, někteří zaměstnavatelé ukončení pracovního poměru u cizinců sami hlásí, přičemž v tomto případě byla tato informace spojená ještě s informací o ukončení poskytování ubytování. Poznamenal, že informace od zaměstnavatele byla žalovanému doručena 5. 6. 2023, tedy jen pár dní poté, co byl pracovní poměr ukončen, a nikoliv na konci šedesátidenní lhůty, jak žalobce v žalobě uvádí.

15. Žalovaný měl za to, že naopak skončení PP žalobcem není příliš důvěryhodné, neboť nebylo prokázáno jeho doručení zaměstnavateli, a to ani měsíc a půl po jeho údajném odeslání, tedy vůbec není zřejmé, ke kterému datu měl být tímto způsobem pracovní poměr ukončen. I v případě, kdyby bylo doručení skončení PP žalobcem prokázáno, stále dle žalovaného existují dvě protichůdná tvrzení. K tomu žalovaný zopakoval, že nemá důvod považovat sdělení zaměstnavatele o skončení pracovního poměru žalobce ke dni 2. 6. 2023 za nedůvěryhodné. Pokud žalobce považoval ukončení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele za neplatné, měl by se v této věci obrátit na příslušný soud.
16. K námitce týkající se skutkově obdobných případů žalovaný uvedl, že se k nim nemohl vyjádřit adresně, neboť žalobce žádné konkrétní případy neuvedl. Žalovaný nicméně ze svého informačního systému zjistil, že opravdu několik dalších cizinců žádalo o změnu zaměstnavatele, kde původním zaměstnavatelem byl stejný zaměstnavatel, avšak nejednalo se o zcela totožné případy, neboť oznámení o změně zaměstnavatele byla podána dříve, ještě předtím, než došlo k zániku zaměstnanecké karty takových cizinců. V posuzovaném případě však žalobce podal oznámení až poté (pozn. soudu: 10. 8. 2023), co mu již zaměstnanecká karta zanikla (tj. 31. 7. 2023 – 60 dnů po skončení posledního pracovněprávního vztahu), tudíž nebyl oprávněn takové oznámení podat.

Replika žalobce k vyjádření žalovaného

17. Žalobce v replice uvedl, že žalovaný byl nepochybně povinen zajistit, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. V případě nejasností pak byl povinen vyzvat žalobce k doložení chybějících dokladů (dodejky), případně jej poučit o podání bývalého zaměstnavatele (na základě poučovací povinnosti správního orgánu). Tím, že tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. K tomu odkázal na závěry, obsažené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34.
18. Dle žalobce se žalovaný mylí, pokud uvádí, že na daný případ nelze aplikovat Směrnici, neboť tento názor je rovněž v rozporu se závěry obsaženými v již uvedeném rozsudku Nejvyššího správního soudu.
19. Dle žalobce, aby žalovaný dostal své povinnosti dostatečně zjistit skutkový stav věci, mohl vyslechnout svědky, kteří měli být přítomni předání okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem či naopak svědky odeslání výpovědi žalobcem, případně provést účastnickou výpověď. To však žalovaný neučinil a na své zákonné povinnosti zcela rezignoval. V důsledku takového postupu bylo vážně zasaženo do práv žalobce. Pokud by byl žalovaným řádně a úplně zjištěn skutkový stav, dospěl by žalovaný k tomu, že žalobce ukončil pracovní poměr ke konci srpna 2023. A vzhledem k tomu, že žalobce podal žádost o změnu zaměstnavatele dne 10. 8. 2023, měl jeho pracovní poměr zaniknout ve lhůtě kratší než 60 dnů. Zaměstnanecká karta tedy byla stále platná a k jejímu zániku nedošlo. Žalobce uzavřel, že změnu zaměstnavatele učinil v době, kdy k ní byl oprávněn.

Vyjádření žalobce k výzvě soudu

20. Žalobce byl soudem vyzván, aby doložil, zda a u jakého místně příslušného soudu podal žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce prostřednictvím svého zástupce sdělil přípisem doručeným soudu dne 13. 5. 2025, že žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru nepodal, neboť mu nebylo

známo, že byl jeho pracovní poměr okamžitým zrušením PP zaměstnavatelem ukončen. Tuto skutečnost se dozvěděl až z napadeného sdělení.

Další vyjádření žalobce

21. V dalším podání žalobce, doručeným soudu dne 28. 5. 2025, žalobce vyjádřil svůj názor, že pokud nebylo žalobci doručeno okamžité zrušení PP zaměstnavatelem zákonným způsobem, nebyl splněn požadavek písemné formy tohoto úkonu, přičemž žalobci nebyl sdělen (v jazyce jemuž rozumí) obsah vůle zaměstnavatele. Jednalo se proto o jednání nicotné, k němuž se nepřihlíží, a tudíž neplatí prekluzivní lhůta pro podání žaloby na neplatnost zrušení pracovního poměru.
22. Žalobce ve vyjádření uvedl, že mu dne 1. 6. 2023 předložil zástupce zaměstnavatele k podpisu dokument v jazyce, kterému žalobce nerozuměl. Žalobci bylo sděleno, že pokud dokument nepodepíše, může odejít a sbalit se také z ubytování. Ze strany zástupce zaměstnavatele ani jiných osob přitom nebylo žalobci sděleno, o jaký dokument se jedná. Dle žalobce je zásadní, že žalobci nebylo vůbec umožněno tento dokument fyzicky převzít. Žalobce požádal zástupce zaměstnavatele, aby mu dokument předal a ten si ho mohl přeložit prostřednictvím mobilního telefonu (jak bylo v rámci pracovního poměru zvykem, např. před uzavřením pracovní smlouvy). Žalobce však byl s tímto požadavkem odmítnut a dokument se mu do dispoziční sféry nedostal. Z toho dle žalobce vyplývá, že nejenže žalobce předmětný dokument neodmítl převzít ve smyslu § 334a odst. 2 zákoníku práce, ale nemohl tak ani učinit, protože ze strany (zástupce) zaměstnavatele se zjevně nejednalo o pokus o doručení písemnosti, nýbrž pouze o vyvinutí nátlaku na žalobce za účelem jeho donucení k podpisu dokumentu, s jehož obsahem se ani neměl seznámit.

Jednání soudu

23. Právní zástupce žalobce při jednání soudu konaném dne 2. 6. 2025 setrval na žalobě a shrnul, že žalobce pracoval u zaměstnavatele žalobce, který ovšem porušoval zákoník práce, a proto se sám žalobce snažil o ukončení pracovního poměru. Dne 1. 6. 2023 byl na pracovišti, došlo k jednání, kdy mu byl zaměstnavatelem předložen dokument, on požádal o umožnění jeho překladu prostřednictvím překladáče, ale byl odmítnut. Proto odmítl podepsat dokument, jehož obsah neznal. Následně mu přestala být přidělována práce, a proto s pomocí neziskové organizace ukončil pracovní poměr výpovědí. Až v průběhu správního řízení zjistil, že jeho zaměstnavatel počítá s jiným datem ukončení pracovního poměru. Okamžité zrušení PP zaměstnavatelem však považuje žalobce za nicotné, zdánlivé, neboť vůbec nedošlo k pokusu o jeho doručení. Zaměstnavatel žalobce chtěl pouze získat podpis žalobce, avšak nechtěl mu dokument doručit.
24. Žalovaný se s omluvou jednání nezúčastnil. Soud proto rozhodl o projednání a rozhodnutí věci v jeho nepřítomnosti.
25. Soud k návrhu žalobce provedl dokazování překladem prohlášení G. K., z něhož plyne, že se rozhodl se žalobcem (a dalšími zaměstnanci) společně odejít od zaměstnavatele žalobce, protože bylo méně práce a nedostávali slíbenou mzdu. Dále je v tomto prohlášení konstatováno, že zaměstnavatel žalobce s nimi již ukončil smlouvu a neřekl jim o tom a nedal jim výpověď.
26. Soud rozhodl o neprovedení žalobcem navrženého důkazu jeho účastnickou výpovědí. Vycházel přitom z § 52 odst. 1 s. ř. s., které pro účely soudního řízení správního upravuje

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

základní zásadu provádění důkazů, a ze znění ust. § 131 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, (dále jen „o. s. ř.“), které se s odkazem na ust. § 64 s. ř. s. použije i ve správním soudnictví a které stanoví podmínky pro připuštění důkazu formou účastnické výpovědi. Předně je to soud, jenž rozhoduje, které důkazy v řízení provede, a v tomto směru není žádným způsobem vázán návrhy účastníků řízení, přičemž soud provádí vlastní dokazování, je-li třeba ověřit některé ve správním řízení zjištěné skutečnosti nebo je-li jej třeba doplnit v rozsahu nezbytném pro rozhodnutí o věci samé. Z § 131 odst. 1 o. s. ř. pak vyplývá podpůrný charakter důkazního prostředku formou účastnické výpovědi, kterou lze použít pouze tehdy, jestliže dokazovanou skutečnost nelze prokázat jinak. Z toho je zřejmé, že důkaz účastnickou výpovědí má pouze subsidiární povahu, neboť je možné jej provést tam, kde jiné důkazní prostředky k prokázání rozhodné skutečnosti nevedly nebo vést nemohou. Vzhledem k tomu, že žalobce v souvislosti s návrhem důkazu prostřednictvím účastnické výpovědi blíže nespecifikoval, které skutečnosti chce tímto důkazem prokázat, lze důvodně předpokládat, že jím chtěl podpořit svá tvrzení uvedená již ve správním řízení při podání oznámení a vysvětlit okolnosti, za nichž bylo požadováno, aby podepsal převzetí okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem. Podstatné skutečnosti pro posouzení rozhodných skutečností jsou však obsaženy již v listině samotné a další poznatky, které by byly zjištěny z účastnické výpovědi žalobce nemají pro posouzení správnosti závěru, obsaženého v napadeném sdělení, relevanci. Z tohoto důvodu také nebyly pro nadbytečnost provedeny důkazy výpověďmi G. K. a F. T., neboť okolnosti, za nichž došlo k (ne)předání, (ne)převzetí a (ne)podpisu okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem, tudíž žalobcem tvrzená neplatnost, resp. nicotnost právního jednání zaměstnavatele žalobce, nejsou okolnostmi, které by měly správní orgány, a potažmo soud ve správním soudnictví řešit.

27. V souvislosti s důkazním návrhem - výpovědí žalobce – sdělil žalobce soudu, že je připraven zajistit pro tlumočení do jemu srozumitelného jazyka (malayalam) osobu nezapsanou v seznamu tlumočnicků. Vzhledem k tomu, že soud rozhodl, že neprovede důkaz účastnickou výpovědí žalobce, a tudíž nevznikla potřeba pro tlumočení do rodného jazyka žalobce, neřešil soud, zda jsou u této osoby odborné předpoklady, nepožadoval po této osobě složení slibu a tlumočnickem pro toto soudní řízení ji nejmenoval.
28. Za účelem odstranění dílčích pochybností ohledně skutkového stavu (evidovanému datu ukončení pracovního poměru žalobce u zaměstnavatele žalobce v příslušné evidenci Úřadu práce) v souladu s § 77 odst. 2 s. ř. s. provedl soud důkazy vyžádanými zprávami Úřadu práce, krajské pobočky pro hlavní město Prahu, ze dne 1. 4. 2025 a 8. 4. 2025 a zprávou zaměstnavatele žalobce ze dne 28. 4. 2025. Úřad práce na žádost soudu o sdělení údajů o nástupu a ukončení zaměstnání žalobce u zaměstnavatele žalobce nejprve odpověděl, že žalobce nebyl ke dni sdělení v centrální databázi státní sociální podpory Úřadu práce ČR a na opakovanou žádost zaslal pouze kopii sdělení o nástupu do zaměstnání, podle něhož nastoupil žalobce do zaměstnání 16. 1. 2023. Protože se přes opakovanou žádost nepodařilo od úřadu práce zjistit potřebné informace, byl požádán zaměstnavatel žalobce o tyto informace s požadavkem na jejich doložení. Ze zprávy zaměstnavatele žalobce soud zjistil, že s žalobcem byl ukončen pracovní poměr ke dni 2. 6. 2023, a že hlášení o ukončení práce bylo zasláno úřadu práce informační kartou dne 6. 6. 2023. Tuto skutečnost doložil zaměstnavatel žalobce listinou (Sdělení o ukončení zaměstnání, vyslání, vnitropodnikové převedení cizince) a průvodním dopisem k tomuto sdělení zaslaným e-mailovou zprávou doručovanou na adresu podatelna.aa@uradprace.cz dne 6. 6. 2023. Žalobce uvedená zjištění nerozporoval s tím, že nepochybně, že zaměstnavatel žalobce postupoval v souladu se svým (chybným) přesvědčením, že pracovní poměr skončil ke dni 2. 6. 2023.

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

Posouzení věci soudem

29. Nejprve je třeba přisvědčit úvaze žalobce, že napadené sdělení o nesplnění podmínek stanovených zákonem o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s. K této otázce se již vyjádřil Nejvyšší správní soud v usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, v němž uvedl, že sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je autoritativně postaveno najisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 téhož zákona. Obsah sdělení 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 (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců), nebo zda se na oznámení hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 téhož zákona). 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. Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že správní orgán sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně určuje, 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 cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. a zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalobce závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Nejvyšší správní soud rovněž uvedl, že i pokud by sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nebylo rozhodnutím ve smyslu správního řádu, může se stále jednat o rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Vyloučení použití části druhé a třetí správního řádu na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců totiž nemá vliv na povahu přezkoumávaného aktu z hlediska s. ř. s.
30. Žaloba byla podána včas ve smyslu § 72 odst. 1 s. ř. s., osobou k tomu oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.) a je přípustná (§ 65, § 68 a § 70 s. ř. s.). Soud přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí i řízení, které mu předcházelo, podle skutkového a právního stavu ke dni rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.), a to v mezích uplatněných žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s. ř. s.), jakož i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlížet z úřední povinnosti a po doplnění dokazování při jednání dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
31. Z obsahu správního spisu byly zjištěny tyto skutečnosti podstatné pro rozhodnutí ve věci.
32. Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců s platností do 24. 1. 2025. Oznámení o změně zaměstnavatele žalobce ze dne 8. 8. 2023 bylo žalovanému doručeno dne 10. 8. 2023; toto oznámení se týkalo nového zaměstnavatele společnosti HOPI s. r. o. na pracovní pozici „skladový pracovník“ s místem výkonu práce Jazlovce, Strančice. Žalobce k tomuto oznámení doložil smlouvu o smlouvě budoucí pracovní uzavřenou dne 7. 8. 2023 se společností HOPI s. r. o., a dále listinu skončení PP zaměstnancem a čestné prohlášení M. F. ze dne 22. 6. 2023, podle něhož byla tato listina odeslána stejného dne zaměstnavateli žalobce v obálce s dodejkou. Ve skončení PP zaměstnancem bylo mj. uvedeno *„Na základě mnou podané výpovědi podle § 50 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, která byla zaměstnavateli doručena dne 5. 6. 2023, by mělo dojít k ukončení pracovního poměru ke dni 31. 8. 2023.“*
33. Ve správním spise je dále založen Výpis z evidence cizinců s povoleným pobytem na území ČR, v němž je zaevidováno, že žalobci byl ukončen dlouhodobý pobyt povolený za účelem

zaměstnanecké karty, a to ke dni 1. 8. 2023 z důvodu jejího zániku. Ve výpisu je také uvedeno, že zaměstnání u zaměstnavatele žalobce trvalo od 9. 1. 2023 do 2. 6. 2023. Součástí spisu je podnět zaměstnavatele žalobce ze dne 5. 6. 2023, v němž byl žalovaný informován o tom, že pracovní poměr žalobce skončil dne 2. 6. 2023 okamžitým zrušením pracovního poměru, přičemž přílohou tohoto podnětu je okamžité zrušení PP zaměstnavatelem. Dle kopie okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem, která dle doložky žalovaného souhlasila s originálem, byl se žalobcem zrušen okamžitě pracovní poměr dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce pro zvlášť hrubé porušení pracovních povinností zaměstnancem; na tomto dokumentu se nachází prohlášení tří osob (D. M. a D. B. a E. J.), podle něhož žalobce osobně odmítl při osobním jednání převzít tento dokument, přičemž s jeho obsahem byl seznámen. Součástí podnětu byla i listina datovaná dnem 2. 6. 2023, v níž zaměstnavatel žalobce sděloval žalobci, že mu přílohou zasílá okamžité zrušení PP zaměstnavatelem, které si předchozího dne odmítl za přítomnosti 3 svědků převzít a současně mu sděluje, že nastala fikce doručení tohoto dokumentu. Podle podacího lístku doručoval zaměstnavatel žalobci dne 2. 6. 2023 doporučenou zásilkou písemnost prostřednictvím pošty Praha 1. Spis dále obsahuje návrh na zrušení údaje o místu hlášeného pobytu žalobce jakožto cizince na území ČR ze dne 5. 6. 2023, jehož součástí je odvolání souhlasu vlastníka objektu se zajištěním ubytování ze stejného data.

34. Na daný případ soud aplikoval příslušná ustanovení zákona o pobytu cizinců.
35. Podle § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců platí, že 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 nejmeně 30 dnů před takovou změnou. Podle § 42g odst. 7 věty poslední zákona o pobytu cizinců platí, že držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.
36. 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.
37. Podle § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců se odstavec 1 nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7 nebo podá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.
38. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců změnu platí, že 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.

39. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců platí, že 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.
40. Vzhledem k tomu, že § 42g odst. 7 podmiňuje oprávnění cizince oznámit změnu zaměstnavatele trváním platnosti zaměstnanecké karty, přičemž tato dle § 63 odst. 1 zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil pracovní poměr, a vzhledem k tomu, že oznámení o změně zaměstnavatele bylo žalovanému doručeno dne 10. 8. 2023, bylo pro posouzení věci esenciální otázkou, zda pracovní poměr skončil na základě okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem, tedy ke dni 2. 6. 2023 nebo na základě skončení PP zaměstnancem, tedy ke dni 31. 8. 2023.
41. Na tomto místě soud předesílá, že není povolán k tomu, aby ve správním soudnictví posuzoval platnost či nicotnost právních jednání žalobce a žalovaného učiněných v rámci jejich pracovněprávního vztahu. K tomu nebyl povolán ani žalovaný jakožto správní orgán. Vzhledem k tomu, že se jedná o otázku vyplývající z poměrů soukromého práva, mohou ji posuzovat a vyřešit pouze soudy v občanském soudním řízení (k tomu srov. § 7 odst. 1 o. s. ř. Nicméně, za účelem zjištění, zda byly zachovány lhůty pro oznámení změny zaměstnavatele dle zákona o pobytu cizinců, bylo zcela legitimní, pokud žalovaný v situaci, kdy v rámci své činnosti získal protichůdné informace o datu skončení pracovního poměru žalobce, zkoumal, zda byl pracovní vztah ukončen na základě skončení PP zaměstnancem ke dni 31. 8. 2023, či zda došlo k naplnění formálních znaků skončení pracovního poměru, a to doručení jednostranného právního úkonu – okamžitého zrušení PP zaměstnavatelem v jeho písemné formě.
42. Žalovaný dospěl k závěru, že nebylo prokázáno doručení skončení PP poměru zaměstnancem zaměstnavateli. Pokud žalobce k prokázání doručení listiny, v níž ukončil se svým zaměstnavatelem pracovní poměr výpovědí ke dni 31. 8. 2023 (pozn. soudu: nejde o okamžité zrušení pracovního poměru, jak jej označil žalobce) předložil čestné prohlášení M. F. o tom, že žalobce tuto listinu odeslal dne 22. 6. 2023 v obálce s dodejkou adresované zaměstnavateli žalobce, pak zdůraznil, že čestné prohlášení o skutečnostech, které mají být prokazovány, není dle § 53 odst. 5 správního řádu důkazem o skutečnostech v něm uváděných. Správnost těchto úvah žalobce v žalobě nikterak nerozporoval. Naproti tomu vzal žalovaný za prokázané, že došlo k ukončení pracovního poměru okamžitým zrušením PP zaměstnavatelem, kdy tato listina splňovala všechny zákonné požadavky na ukončení pracovního poměru, přičemž žalobce ji odmítl převzít.

43. Soud se zcela ztotožňuje se závěrem žalovaného, že v daném případě skončil pracovní poměr žalobce u zaměstnavatele žalobce okamžitým zrušením PP zaměstnavatelem a nikoli skončením PP zaměstnancem. Listina obsahující okamžité zrušení PP zaměstnavatelem totiž splňuje formální a obsahové náležitosti tohoto právního jednání, jež jsou pro takové jednání nezbytné. Okamžité zrušení bylo učiněno v písemné formě a je v něm vyličen skutkový stav představující důvod okamžitého zrušení. V tomto směru žalovaný nepochybil, jestliže vyhodnotil, že okamžité zrušení PP zaměstnavatelem splňovalo formální i obsahové náležitosti. Z tohoto důvodu ani žalovanému nemohly vyvstat pochybnosti o pravosti a platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.
44. Stejně tak soud aprobuje závěr žalovaného, že byla listina obsahující okamžité zrušení PP zaměstnavatelem doručena žalobci dne 1. 6. 2023, kdy ji odmítl před svědky převzít. A právě nesprávnost tohoto závěru učinil žalobce zásadní námitkou ve své žalobě s tvrzením, že mu nebylo umožněno listinu převzít za účelem jejího překladu do žalobci srozumitelného jazyka. Žalobce se ovšem mylí, pokud se domnívá, že pro účinnost doručení písemnosti je nezbytné předchozí seznámení se s jejím obsahem. V projednávané věci není mezi účastníky sporné, že žalobce dne 1. 6. 2023 nepřevzal listinu, kterou mu zaměstnavatel žalobce předkládal. To, že ji výslovně odmítl převzít potvrdili tři svědci, jejichž věrohodnost žalobce nikterak nezpochyboval. Bez ohledu na to, zda se žalobci dostalo vysvětlení o jejím obsahu a bez ohledu na to, zda žalobce rozuměl obsahu listiny, je třeba učinit závěr, že žalobci byla listina obsahující okamžité zrušení PP zaměstnavatelem doručena dne 1. 6. 2023, a to na základě fikce doručení.
45. Zákoník práce upravuje v § 334a obecné ustanovení o doručování písemnosti zaměstnavatelem, přičemž upřednostňuje doručení písemnosti zaměstnanci určené do vlastních rukou jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele [odst. 1 písm. a) uvedeného ustanovení]. V odst. 2 uvedeného ustanovení je pak výslovně stanoveno, že pokud zaměstnanec odmítne převzít písemnost doručovanou způsobem podle odstavce 1 písm. a), považuje se tato písemnost za doručenou dnem, kdy zaměstnanec její převzetí odmítl.
46. Podle komentářové literatury platí, že doručuje-li zaměstnavatel zaměstnanci písemnost osobně jejím předáním na pracovišti zaměstnavatele nebo jejím předáním kdekoliv bude zaměstnanec zastižen [§ 334a odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce], avšak zaměstnanec ji odmítne převzít, nastává zákonná fikce doručení, což znamená, že se tímto okamžikem považuje písemnost za doručenou. Stejně jako samotné doručení či bezúspěšný pokus o něj, i odmítnutí převzetí písemnosti zaměstnancem musí být zaměstnavatel v případném sporu schopen prokázat. Zaměstnavatel by měl mít také na paměti, že zaměstnanec od něj může sice písemnost převzít, avšak nemusí být ochoten tuto skutečnost zaměstnavateli potvrdit. Pro tyto případy je žádoucí, aby se doručování odehrávalo například za účasti svědků, jimiž mohou být i zaměstnanci zaměstnavatele, kteří potvrdí, nejlépe v zaměstnavatelem vyhotoveném písemném záznamu (protokolu o doručení), popř. na originálu listiny, odmítnutí převzetí (doručení) písemnosti zaměstnancem. Zaměstnanec by pak měl mít v patrnosti, že odmítnutí převzetí písemnosti jde k jeho tíži v tom smyslu, že nebude mít reálnou možnost se s písemností (již považovanou za doručenou) seznámit (srov. HŮRKA, P., RANDLOVÁ, N., DOLEŽÍLEK, J., ROUČKOVÁ, D., VYSOKAJOVÁ, M., DOUDOVÁ, S., KOŠNAR, M., HORNA, V. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. [Systém ASPI]. Wolters Kluwer, komentář k § 334a).
47. Stejná východiska plynou i z judikatury Nejvyššího soudu, neboť ten konstatuje, že při osobním doručování prováděném zaměstnavatelem si zaměstnanec nemůže vyhradit, že

listinu převezme teprve poté, co se seznámí s jejím obsahem. Odmítne-li zaměstnanec převzít listinu, kterou se mu zaměstnavatel nebo jeho zástupce pokusil doručit, nastává fikce doručení. Průkaz pokusu doručení zpravidla poskytne zaměstnavatelem vyhotovený písemný záznam, na němž zaměstnanec potvrdí svým podpisem převzetí listiny nebo na němž bude potvrzeno, že zaměstnanec přijetí písemnosti odmítl (srov. usnesení Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2015, sp. zn. 21 Cdo 2928/2014, či ze dne 27. 2. 2020, sp. zn. 21 Cdo 3738/2019).

48. Pro podmínky projednávané věci výše uvedená východiska znamenají, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2023, které žalobce odmítl převzít (bez ohledu na důvody, které jej k tomu vedly), což stvrdily tři osoby na této listině, se považuje za doručené, i když se s danou písemností žalobce neseznámil. Lze tak uzavřít, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo na základě zákonné fikce žalobci řádně doručeno a nastaly tak účinky s tímto právním jednáním zaměstnavatele žalobce spojené. Skutečnost, že žalobce neznal obsah listiny a není přesvědčen o tom, jaký text listina skutečně obsahovala, nemůže být přičítán k tíži zaměstnavatele žalobce. Jiná situace by nastala v případě, že by žalobce podepsal převzetí listiny a zaměstnavatel by mu ji následně odmítl vydat. K takové situaci ovšem nedošlo. Navíc, jak vyplývá z obsahu správního spisu (podací lístek ze dne 2. 6. 2023 spolu s průvodním dopisem) zaměstnavatel vynaložil snahu, aby se listina dostala do dispozice žalobce opakovaně, když mu ji zaslal doporučeně prostřednictvím pošty.
49. Jak již bylo uvedeno výše, správní orgány ani soud ve správním soudnictvím nemohou řešit případnou neplatnost či nicotnost právního jednání zaměstnavatele žalobce, učiněného v rámci pracovněprávního vztahu. Takovou otázku, byť jako předběžnou, by řešil příslušný soud v občanském soudním řízení. Pokud jde o neplatnost, tak přímo v řízení o její určení, a to na základě žaloby, podané v zákonné dvouměsíční lhůtě; a pokud jde o nicotnost, pak v řízení, takovou nicotností vyvolaném (např. v řízení o náhradu mzdy, o uložení povinnosti přidělovat zaměstnanci práci apod.). Žalobce netvrdil, že by některou z civilních žalob podal, přičemž pokud jde o neplatnost okamžitého zrušení, kdy nedodržení zákonné lhůty vylučuje pozdější přezkum této otázky, pak k dotazu soudu sdělil, že se u soudu jejího určení žalobou nedomáhal. Žalovanému proto nelze vytknout, pokud při svém rozhodnutí nedospěl k závěru, že okamžité zrušení PP zaměstnavatelem je právním jednáním neplatným či nicotným. Je tedy evidentní, že byl žalobce s důsledky okamžitého zrušení pracovního poměru v rámci pracovního vztahu smířen, nikterak se proti nim nebránil, a dle názoru soudu je vyloučené, aby ve správním řízení argumentoval a předkládal správnímu orgánu a soudu otázky, které mohl a měl uplatnit v řízeních k zodpovězení těchto otázek příslušných jenom proto, že se tyto důsledky promítly i do jeho oprávnění oznámit změnu zaměstnavatele. Z výše uvedených důvodů soud uzavírá, že námitky žalobce týkající se nesprávnosti závěru žalovaného, že jeho pracovní poměr skončil u zaměstnavatele dne 2. 6. 2023 a nikoli až dne 31. 8. 2023 na základě skončení PP zaměstnancem, a že ve vztahu k této otázce vycházel žalovaný z nedostatečně zjištěného skutkového stavu, byly shledány nedůvodnými.
50. Žalobce tvrdil, že až v souvislosti se skončením PP zaměstnancem, činil zaměstnavatel žalobce kroky vedoucí k ukončení pracovněprávního a s ním souvisejícího vztahu, když sdělil žalobci, že jeho pracovní poměr končí a žalobce byl vykázán ze zajištěného ubytování. Toto tvrzení je však v rozporu s ostatním žalobním tvrzením a obsahem spisu. Žalobce především tvrdil a prokazoval, že dne 22. 6. 2023 zaměstnavateli doručoval zrušení PP zaměstnancem. Všechny listiny založené ve správním spise (vyjmenované s podstatným

obsahem v bodě 34 tohoto rozsudku) však svědčí o tom, že zaměstnavatel žalobce činil veškeré úkony plynoucí ze skončení pracovního poměru s žalobcem již dne 5. 6. 2023. Tohoto dne dal žalovanému podnět k zahájení řízení o zrušení zaměstnanecké karty, byl odvolán souhlas se zajištěním ubytování, byl podán návrh na zrušení údaje o místu hlášeného pobytu cizince na území a dne 6. 6. 2023 bylo sděleno úřadu práce ukončení zaměstnání žalobce ke dni 2. 6. 2023. Dlužno dodat, že 3. a 4. 6. 2023 byly dny pracovního volna. Zaměstnavatel žalobce tudíž v souladu se svou projevenou vůlí okamžitě zrušit s žalobcem pracovní poměr činil bezprostředně úkony této jeho vůli odpovídající. Nečinil tak tedy poté, co mu žalobce zaslal zrušení PP zaměstnancem a námitka žalobce, že snad zaměstnavatel akceptoval skončení pracovního poměru na základě jeho zrušení zaměstnancem (a zřejmě tudíž i výpovědní lhůtu do 31. 8. 2023) byla soudem shledána nedůvodnou.

51. Soud za tohoto stavu konstatuje, že žalovaným byl zjištěn skutkový stav potřebný pro jeho rozhodování a nebylo potřeba, aby z vlastní iniciativy vyslychal žalobce či svědky. Námitky žalobce o nedostatečně zjištěném skutkovém stavu proto nejsou důvodné.
52. Pokud jde o zrušení PP zaměstnancem, podle něhož měl pracovní poměr u bývalého zaměstnavatele skončit 31. 8. 2023, soud zdůrazňuje, že toto zrušení pracovního poměru je zcela bezpředmětné, neboť tato listina vytvořená žalobcem nemohla mít žádné účinky na již dříve skončený pracovní poměr žalobce u zaměstnavatele, který zanikl, jak je výše popsáno, dne 2. 6. 2023. Nelze rovněž přehlédnout, že sám žalobce má poněkud chaos ve svých právních jednáních v předmětném pracovněprávním vztahu, pokud na straně jedné tvrdí, že ukončil pracovní poměr listinou ze dne 22. 6. 2023, přičemž v této listině (skončení PP zaměstnancem) je odkaz na skutečnost, že žalobce dal zaměstnavateli výpověď již dne 5. 6. 2023. Navíc ani není zcela jednoznačné, jakým způsobem chtěl vlastně žalobce se zaměstnavatelem ukončit pracovní poměr, když na jedné straně požadoval přiznání zákonné výpovědní lhůty a na straně druhé projevil nezáměr nadále vykonávat pro zaměstnavatele další práci, když listinu označil jako okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem.
53. Na základě shora citované právní úpravy a skutkových zjištění žalovaného, podložených listinami založenými v jeho spise, a doplněním dokazování při jednání soudu dospěl soud k závěru, že žalovaný nepochybil ve skutkovém a právním posouzení věci, neboť předmětné oznámení žalobce o změně zaměstnavatele doručené žalovanému dne 10. 8. 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 zaměstnavatele, na který mu byla vydána zaměstnanecká karta, čímž mu platnost zaměstnanecké karty zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dnem 1. 8. 2023. Za takové situace jsou nerozhodná neprokázaná tvrzení žalobce, že u bývalého zaměstnavatele mělo docházet k porušování zákoníku práce, neboť tato tvrzení nemohou nic změnit na závěru o zániku zaměstnanecké karty žalobce ke dni 1. 8. 2023.
54. Soud k dalším námitkám žalobce uvádí, že oznámení žalobce ze dne 8. 8. 2023 o změně zaměstnavatele obsahovalo všechny informace potřebné k tomu, aby žalovaný mohl objektivně posoudit, jestli žalobce podmínky § 42g zákona o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele splnil. Nešlo o případ, kdy by v oznámení změny zaměstnavatele například chyběla jeho identifikace, oznámení bylo neúplné, nesrozumitelné, vnitřně rozporné, chyběl na ní podpis a podobně. Proto nebylo namístě aplikovat § 37 odst. 3 správního řádu a vyzývat žalobce k odstranění vad oznámení. Nešlo o vadu (oznámení změny zaměstnavatele)

Shodu s prvopisem potvrzuje I. T.

ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu. Vzhledem k tomu, že žalobce doložil veškeré dokumenty, které bylo třeba k oznámení předložit, nebyla namístě ani aplikace čl. 5 odst. 4 Směrnice.

55. Judikatura Nejvyššího správního soudu za odstranitelnou vadu považovala například nedoložení mzdového výměru k pracovní smlouvě, tj. chybějící přílohu oznámení (k tomu srov. rozsudek č. j. 7 Azs 19/2024–19, bod 18) nebo nedoložení pracovní smlouvy (k tomu srov. rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023–34). Zánik zaměstnanecké karty není vadou žádosti a není vadou, která by byla odstranitelná. Jde o skutečnost, která neumožňuje žádosti žalobce o změnu zaměstnavatele vyhovět. Soud dále zdůrazňuje, že žalovaný poučil žalobce v tiskopise oznámení, že ohlásit mj. změnu zaměstnavatele může pouze držitel zaměstnanecké karty (v části 2 tiskopisu) a že nejsou-li v době podání oznámení splněny zákonné podmínky, pohlíží se na oznámení, jako by nebylo učiněno (srov. část 9 bod 9 tiskopisu). Žalovaný žalobce poučil v souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu. Soud rovněž zdůrazňuje, že žalovaný neměl možnost správního uvážení (§ 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců je kogentní ustanovení) a nemohl žalobci povolit změnu zaměstnavatele, pokud již platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla dnem 1. 8. 2023.
56. Žalovanému žádný zákon, mezinárodní smlouva a ani Směrnice neukládaly, aby žalobce vyzval k podání nového oznámení nebo ke změně oznámení. Obecně platí, že správní orgány nejsou povinny poskytovat účastníkům řízení návod, jak dosáhnout zamýšleného výsledku v řízení, tedy poskytovat jim právní rady – to přísluší právním profesionálům jako například advokátům nebo případně specializovaným neziskovým organizacím apod.; správní orgány mají poučovací povinnost především v rozsahu procesních práv (k tomu srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 1 Azs 323/2019–30, body 14–17, nebo č. j. 4 Azs 335/2023–34, body 15–17).
57. Úvaha žalobce, že bylo povinností žalovaného v situaci, kdy mu byly doručeny písemnosti od zaměstnavatele, z nichž plynuly jiné skutečnosti než z listin předložených žalobcem, žalobce vyzvat k odstranění pochybností a vysvětlení nejasností, je zcela mylná. V takovém případě bylo totiž povinností správního orgánu posoudit na základě předložených listin, která z variant byla prokázána a která nikoli, ke které se po jejich zhodnocení přiklonil, a následně v rozhodnutí své úvahy o tom vyjádřit, což žalovaný učinil.
58. K námitce nestandardního chování zaměstnavatele žalobce soud konstatuje, že žalovanému byla doručena informace zaměstnavatele žalobce o okamžitém zrušení PP zaměstnavatelem současně s odvoláním souhlasu se zajištěním ubytování ubytovatelem. Podání zaměstnavatele žalobce je toliko podnětem, které jsou správní orgány povinny přijímat od veřejnosti i jiných správních orgánů. Jestliže tedy žalovanému byl doručen podnět původního zaměstnavatele žalobce spolu s doloženými listinami a ten jej přijal, není na tomto postupu žalovaného nic nezákonného. Není ani pravdivé tvrzení žalobce v žalobě, že by původní zaměstnavatel žalobce „zaslal správnímu orgánu doklad prokazující ukončení pracovního poměru přesně ke konci šedesátidenní lhůty“. Jak vyplývá z obsahu správního spisu, je tomu právě naopak, když podnět od zaměstnavatel byl žalovanému doručen 5. 6. 2023, tedy následující pracovní den poté, kdy byl pracovní poměr žalobce ukončen, a více než dva měsíce před podáním žádosti o změnu zaměstnavatele ze dne 8. 8. 2023.
59. Namítal-li žalobce, že žalovaný v obdobných případech změnu zaměstnavatele povolil, pak je třeba přisvědčit žalovanému, že žalobce neoznačil žádný takový konkrétní případ. Žalovaný relevantnost tohoto tvrzení zjišťoval ve svém informačním systému a konstatoval,

že sice i další cizinci žádali o změnu zaměstnavatele, přičemž jejich původním zaměstnavatelem byl stejný zaměstnavatel, avšak nejednalo se o shodné případy, neboť oznámení o změně zaměstnavatele byla na rozdíl od žalobce podána dříve, než došlo k zániku jejich zaměstnanecké karty. Na tuto argumentaci žalovaného již žalobce nikterak nereagoval a dále ji nerozváděl. Proto soud shledal námitku porušení legitimního očekávání nedůvodnou.

60. S ohledem na shora uvedené skutečnosti soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná, a proto ji zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
61. Současně soud podle § 60 odst. 1 a 2 s. ř. s. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobce nebyl ve věci úspěšný a žalovanému žádné náklady nad rámec jeho běžné 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.

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.

Ústí nad Labem dne 2. června 2025

Mgr. Lenka Havlíčková v.r.
samosoudkyně