



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem rozhodl samosoudcem Mgr. Ladislavem Vaško ve věci

žalobce: **M. S. P.**, narozený X
státní příslušnost Indická republika
bytem X
zastoupený Mgr. Petrem Mertou, advokátem
sídlem Jičínská 1346/6, 130 00 Praha 3

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

o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 25. 1. 2024, č. j. OAM-3735-9/ZM-2024,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobou se žalobce domáhal zrušení sdělení žalovaného ze dne 25. 1. 2024, č. j. OAM-3735-9/ZM-2024, jímž žalovaný žalobci na základě jeho oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 11. 1. 2024 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 „Montážní dělníci ostatních výrobků (8219)“ u zaměstnavatele IF Automotive s.r.o. nejsou splněny; důvodem pro nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců byla skutečnost, že

Shodu s prvopisem potvrzuje G. Z.

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

Žaloba

2. Žalobce poukázal na to, že žalovaný opírá závěr o vadném oznámení o změně zaměstnavatele zejména o fakt, že platnost jeho zaměstnanecké karty údajně vypršela. K tomu žalovaný v napadeném rozhodnutí uvedl, že je mu známo z jeho úřední činnosti, že žalobce není držitelem platné zaměstnanecké karty, protože zaměstnanecká karta zanikla dnem 31. 7. 2023. Tento závěr patrně vyplývá z původního rozhodnutí žalovaného (byť není v napadeném rozhodnutí explicitně citováno), ve kterém uvedl, že platnost zaměstnanecké karty vypršela právě dnem 31. 7. 2023. Zdůraznil, že žalovaný v rozhodnutí vůbec nebral v potaz, že proti tomuto původnímu rozhodnutí byla žalobcem podána žaloba, o které zatím nebylo rozhodnuto a které byl přiznán odkladný účinek, kterým se právní moc původního rozhodnutí odkládá do rozhodnutí soudu o původní žalobě. Do doby, než soud o původní žalobě rozhodne, platí fikce, že oznámení o změně zaměstnavatele, proti kterému směřovalo původní rozhodnutí, je bezvadné a platné. Tento názor pak žalobce dovozuje z rozhodovací praxe správních soudů, která se výslovně ke smyslu odkladného účinku správní žaloby proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele vyjádřila (odkázal na usnesení Krajského soudu v Plzni č. j. 30 A 135/2021–49, a Krajského soudu v Brně sp. zn 30 A 152/2021).
3. Poukázal na to, že druhým důvodem, proč žalovaný v napadeném rozhodnutí spatřoval nesplnění podmínek oznámení o změně zaměstnavatele, je, že žalobce nedodal doklady prokazující trvání předchozího pracovního poměru, či jeho zánik. K tomu žalobce dodal, že vlivem specifické situace, do které se dostal, nemohl předmětné doklady dodat. Původní rozhodnutí se zamítavě vyjadřovalo k oznámení o změně zaměstnavatele žalobce. Změna zaměstnavatele se týkala společnosti CONTINENTAL CRC s.r.o., novým zaměstnavatelem měla být společnost HOPI s.r.o.; pracovní poměr mezi žalobcem a společností HOPI však nikdy nevznikl, a to z důvodu právě zamítavého původního rozhodnutí, které bylo vydáno 14. 9. 2023. Dne 21. 11. 2023 přiznal soud původní žalobě odkladný účinek; v té době, tedy více než dva měsíce od zamítavého původního rozhodnutí, však již společnost HOPI nedežela žalobci volné pracovní místo, a ten tak nemohl do pracovního poměru nastoupit. Nelze přitom klást k tíži žalobce, že společnost HOPI pracovní místo nedežela.
4. 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, případně jej poučit o podání bývalého zaměstnavatele (na základě poučovací povinnosti správního orgánu). Pokud tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. Konstatoval, že pokud se zohlední existence odkladného účinku původní žaloby a jeho význam definovaný správními soudy a tyto se aplikují na napadené rozhodnutí, je nutné dovodit, že žalovaný postupem fakticky připoutal žalobce pouze ke společnosti HOPI jako zaměstnavateli bez možnosti uzavřít pracovní poměr s jiným zaměstnavatelem. Žalobce se domnívá, že tímto postupem žalovaného bylo zasaženo do jeho základních práv, zejména pak do práva na svobodnou volbu povolání podle čl. 26 odst. Listiny základních práv a svobod.

Vyjádření žalovaného k žalobě

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

5. Žalovaný v písemném vyjádření k žalobě stran námitek týkajících se výzvy k odstranění vad podání uvedl, že dle správního řádu 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.
6. 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.
7. K nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu žalovaný uvedl, že vyšel z toho, co bylo zjištěno v rámci řízení o oznámení žalobce vedeného pod č.j. OAM-57276/ZM-2023. Žalobce dne 10. 8. 2023 doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele. Jako doklad o skončení pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele, tedy u CONTINENTAL CRC s.r.o., doložil žalobce „okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnancem“ datované 16. 6. 2023 spolu s čestným prohlášením pana K. G. o tom, že tento dokument byl dne 16. 6. 2023 odeslán v obálce s dodejkou společnosti CONTINENTAL CRC, doručení zaměstnavateli nebylo nijak prokázáno. Žalovanému však již dne 24. 5. 2023 byla doručena informace CONTINENTAL CRC s.r.o. o okamžitém zrušení pracovního poměru s žalobcem zaměstnavatelem, a to ke dni 15. 5. 2023. Z dokumentu doloženého společností CONTINENTAL CRC vyplývá, že při pokusu o doručení okamžitého zrušení pracovního poměru dne 15. 5. 2023 předáním na pracovišti, žalobce odmítl tento dokument převzít, přičemž tuto skutečnost stvrdili dva svědci svými podpisy. V souladu s § 334a odst. 2 zákoníku práce se okamžité zrušení pracovního poměru považuje tímto dnem za doručené. Žalovaný neměl důvod pochybovat o platnosti skončení pracovního poměru žalobce a ke dni 15. 7. 2023 vyznačil zánik zaměstnanecké karty žalobce. I předchozí oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 10. 8. 2023 tak bylo podáno v době, kdy zaměstnanecká karta již nebyla platná. Proti sdělení žalovaného o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele byla podána žaloba, které byl přiznán odkladný účinek. Žalovaný je nicméně přesvědčen o

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

tom, že ani přiznaný odkladný účinek nemůže zvrátit situaci, kdy k zániku platnosti zaměstnanecké karty došlo ze zákona ještě před podáním oznámení o změně zaměstnavatele.

8. Žalobce se v žalobě rovněž odvolává na právo na svobodnou volbu povolání, které samozřejmě není žalobci upíráno. Současně však zákon o pobytu cizinců stanoví podmínky, za nichž mohou cizinci své právo na svobodnou volbu povolání realizovat. Pokud cizinec stanovené podmínky nesplní, nemůže na území ČR vůbec být zaměstnáván. K výkonu zaměstnání potřebuje cizinec příslušné pobytové oprávnění, které ovšem žalobce nemá. Platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla ke dni 15. 7. 2023. Přiznání odkladného účinku žalobě podané proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, které bylo žalovanému doručeno až po zániku jeho zaměstnanecké karty, nemůže mít na její platnost vliv.

Replika žalobce k vyjádření žalovaného

9. Žalobce v replice uvedl, že žalovaný byl povinen zajistit, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti a zohlednit existenci odkladného účinku původní žaloby. V případě nejasností pak byl povinen vyzvat žalobce k vysvětlení podání, případně jej poučit o podání bývalého zaměstnavatele. Tím, že tak neučinil, zasáhl do ústavně zaručeného práva žalobce na spravedlivý proces. Zdůraznil, že do doby, než soud o původní žalobě rozhodne, platí fikce, že oznámení o změně zaměstnavatele, proti kterému směřovalo původní rozhodnutí, je bezvadné a platné. Vzhledem k tomu, že byl původní žalobě přiznán odkladný účinek, nemůže původní rozhodnutí působit na žalobce účinky negativního rozhodnutí, a to až do okamžiku, než bude o původní žalobě rozhodnuto soudem.

Posouzení věci soudem

10. Soud se v první řadě s ohledem na tvrzení žalobce vyjádří k tomu, zda je napadené sdělení o nesplnění podmínek stanovených zákonem o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců 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

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

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. S ohledem na tyto judikатурní závěry soud souhlasí se žalobcem v tom, že napadené sdělení je rozhodnutím podle § 65 odst. 1 s. ř. s.

11. Žaloba není důvodná.
12. 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 nejméně 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.
13. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.
14. 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.
15. 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.
16. 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 nespĺňuje 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.

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

17. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že ustanovení částí druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11 (zvýraznění doplněno soudem, pozn. soudu), § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.
18. Podle § 177 odst. 1 správního řádu platí, že základní zásady činnosti správních orgánů uvedené v § 2 až 8 se použijí při výkonu veřejné správy i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije, ale sám úpravu odpovídající těmto zásadám neobsahuje.
19. Podle § 177 odst. 2 správního řádu platí, že v případech, kdy správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhé a třetí tohoto zákona, postupuje obdobně podle části čtvrté.
20. Podle § 154 správního řádu platí, že jestliže správní orgán vydává vyjádření, osvědčení, provádí ověření nebo činí sdělení, která se týkají dotčených osob, postupuje podle ustanovení této části, 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 použije i další ustanovení tohoto zákona, pokud jsou přitom potřebná.
21. Z obsahu správního spisu vplynuly následující pro věc podstatné skutečnosti. Žalobci byla vydána zaměstnanecká karta z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců s platností do 3. 1. 2025. Soud podotýká, že žalobce již dne 10. 8. 2023 doručil žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 8. 8. 2023; toto oznámení se týkalo nového zaměstnavatele společnosti HOPI s.r.o. na pracovní pozici „skladový pracovník“ s místem výkonu práce Jažlovice, Strančice. Již předchozím sdělením ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57276-7/ZM-2023, žalovaný žalobci na základě jeho oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 10. 8. 2023 sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání žalobce na pracovním místě „Skladníci, obsluha manipulačních vozíků (83443)“ u zaměstnavatele HOPI s.r.o. nebyly splněny, neboť platnost zaměstnanecké karty žalobce zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dnem 14. 7. 2023. Dne 15. 1. 2024 doručil žalobce žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 11. 1. 2024; toto oznámení se týkalo nového zaměstnavatele společnosti IFC Automotive s.r.o. na pracovní pozici „montážní dělníci ostatních výrobků“ s místem výkonu práce Plazy. Následně vydal žalovaný napadené sdělení.
22. Soud se nejprve zabýval argumentací žalobce, že jeho žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57276-7/ZM-2023, byl přiznán odkladný účinek, kterým se právní moc původního rozhodnutí odkládá do rozhodnutí soudu o původní žalobě. Do doby, než soud o původní žalobě rozhodne, platí dle žalobce fikce, že oznámení o změně zaměstnavatele, proti kterému směřovalo původní rozhodnutí, je bezvadné a platné.
23. Předně soud poukazuje na to, že žalobce v žalobě nesprávně uvádí, že žalovaný měl v napadeném sdělení konstatovat, že zaměstnanecká karta žalobce měla zaniknout dne 31. 7. 2023. Toto tvrzení žalobce není pravdivé, jelikož žalovaný v jeho sdělení na několika místech zdůraznil, že jeho zaměstnanecká karta zanikla ke dni 14. 7. 2023.
24. Soud k výše uvedené argumentaci žalobce poukazuje dále na rozsudek ze dne 3. 5. 2017, č. j. 7 Azs 46/2017-28, v němž Nejvyšší správní soud podal podrobný výklad ohledně vlivu přiznání odkladného účinku žalobě na možnost cizince podat žádost o bytové oprávnění. Nejvyšší správní soud konkrétně uvedl, že: „*Přiznáním odkladného účinku se pozastavují do*

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

skončení řízení před soudem účinky napadeného rozhodnutí (viz § 73 odst. 3 s. ř. s.). Ústavní soud v nálezu ze dne 30. 9. 2008, sp. zn. II. ÚS 1260/07, v této souvislosti uvedl, že „[ú]čelem institutu odložení vykonatelnosti správního rozhodnutí je, jak vyplývá ustanovení § 73 odst. 2 s. ř. s., minimalizace škodlivých následků, tj. zásahů do subjektivních práv osob v důsledku vydaného správního rozhodnutí. Tento účel může být naplněn toliko v případě, že rozhodnutí o odložení vykonatelnosti správního rozhodnutí, a zejména rozhodnutí přijatého v oblasti správního trestání, je nadáno schopností působit s účinky ex tunc. Odklad vykonatelnosti napadeného individuálního správního aktu lze tak spíše označit za jeho sistaci. Akt tak z formálního hlediska sice zůstává pravomocným, avšak uložené právní povinnosti nelze vynucovat, odejmutá oprávnění zůstávají prozatím zachována.

25. Nejvyšší správní soud se proto neztotožňuje s názorem stěžovatelky, že k podání žádosti byla oprávněna, neboť vlivem odkladného účinku žalobě byla odložena materiální právní moc rozhodnutí žalované (...), potvrzujícího neprodloužení platnosti stěžovatelčina povolení k dlouhodobému pobytu za účelem podnikání, a že tedy byla de facto ve fázi před vydáním (odvolacího) rozhodnutí a v době podání žádosti tak disponovala oprávněním dlouhodobého pobytu. Smyslem odkladného účinku žaloby je ochrana stěžovatelky před výkonem či jinými právními následky napadeného rozhodnutí, v jejichž důsledku by stěžovatelce mohla vzniknout nepoměrně větší újma než jiným osobám. Konkrétně jde o ochranu před tím, aby její pobyt na území České republiky byl nezákonný a aby tak nebyla nucena opustit území České republiky, protože žaloba stěžovatelky může být důvodná. Proto po přiznání odkladného účinku žalobě byl stěžovatelce pobyt prodloužován prostřednictvím pobytových štítků vydávaných na základě § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Následkem přiznání odkladného účinku však není prodloužení pobytového statusu stěžovatelky, neboť rozhodnutí žalované (...) zůstává i nadále v právní moci a je třeba na něj hledět do doby pravomocného rozhodnutí soudu jako na zákonné a věcně správné. Není tedy možné, aby stěžovatelka byla stále ve fázi před vydáním (odvolacího) rozhodnutí žalované (...) a disponovala tak pobytovým oprávněním nutným k podání žádosti o povolení k trvalému pobytu na území České republiky podle § 68 zákona o pobytu cizinců. Nejvyšší správní soud proto ve shodě s krajským soudem dospěl k závěru, že ke dni podání žádosti o trvalý pobyt stěžovatelka nepobývala na území České republiky na základě povolení k dlouhodobému pobytu, neboť její žádost o jeho prodloužení byla pravomocně zamítnuta.“
26. Na uvedené poté navázal Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 22. 11. 2017, č. j. 1 Azs 268/2017-22, takto: „Stěžovatelka v době podání žádosti pobývala na území České republiky v důsledku odkladného účinku přiznaného žalobě proti rozhodnutí o zamítnutí odvolání ve věci neprodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu. Předmětem posouzení tedy bude to, zda je možné tento pobyt stěžovatelky považovat za pobytové oprávnění vyžadované dle § 42a odst. 6 zákona o pobytu cizinců.
27. Z judikatury Nejvyššího správního soudu vyplývá, že „k tomu, aby bylo možné považovat žádost stěžovatele o trvalý pobyt za oprávněnou, je nutná existence platného povolení k dlouhodobému pobytu v době jejího podání. Jelikož oprávněnost pobytu podle § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců je pouze dočasnou právní fikcí legálního pobytového statusu, nelze po tuto dobu o splnění podmínky uvedené v § 69 odst. 5 věty před středníkem zákona o pobytu cizinců hovořit“ (viz rozsudek ze dne 19. 4. 2016, č. j. 3 Azs 96/2015 - 44). Uvedené se uplatní i při podávání žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny.
28. Smyslem fikce povoleného pobytu je zjevně ochrana cizince po dobu, kdy se rozhoduje o jeho žádosti, konkrétně to, aby mohl do rozhodnutí o své žádosti setrvat na území ČR. Nelze však předjímat výsledek řízení o žádosti, a není tedy možné na základě této fikce rozhodovat v dalších

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

řízení, tj. ani v nyní posuzovaném řízení o žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny. Postavení na roveň fikce povoleného pobytu a v řízení povoleného pobytu by šlo proti smyslu právní úpravy. Ta vychází z existence řízení, ve kterém se o tom, zda bude povolení k pobytu přiznáno, rozhoduje. Pokud by však samotná žádost vyvolávala stejné účinky jako povolení přiznané na základě proběhlého řízení, toto řízení by ztrácelo smysl.

29. *Z výše rozebraného je zřejmé, že ani v průběhu trvání fikce povoleného pobytu dle § 47 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, tj. v době trvání řízení o žádosti stěžovatelky o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu, by nebylo možno tuto fikci považovat za bytové oprávnění vyžadované dle § 42a odst. 6 zákona o pobytu cizinců. Jinými slovy podmínka bytového oprávnění pro žádost o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny dle poslední citované ustanovení by nebyla splněna. S ohledem na uvedené Nejvyšší správní soud konstatuje, že tím spíš není tato podmínka splněna ani v okamžiku, kdy stěžovatelka pobývá na území jen v důsledku odloženého účinku zamítavého odvolacího rozhodnutí.“*
30. Citované závěry Nejvyššího správního soudu lze analogicky vztáhnout i na nyní projednávanou věc, v níž se jedná o zánik zaměstnanecké karty a možnost oznámit změnu zaměstnavatele podle § 42g zákona o pobytu cizinců.
31. Soud poukazuje na to, že sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců není rozhodnutím dle § 67 správního řádu, nýbrž je toliko veřejnou listinu ve smyslu § 53 odst. 3 správního řádu, u níž platí vyvratitelná domněnka správnosti obsahu; uvedené sdělení tedy nenabývá právní moci, ale má jiné právní účinky (srov. odst. 38 a 40 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023-25). Je tak třeba zdůraznit, že přiznání odkladného účinku žalobě zdejším soudem v řízení vedeném pod sp. zn. 54 A 17/2023 se nemohlo nijak dotýkat právní moci sdělení ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57276-7/ZM-2023, jelikož sdělení právní moci nenabývá, přiznaný odkladný účinek tedy nemohl z povahy věci odkládat právní moc daného sdělení. I přes přiznaný odkladný účinek žalobě vedené u zdejšího soudu pod sp. zn. 54 A 17/2023 bylo třeba na výše specifikované sdělení hledět jako na věcně správné, pokud nebyl prokázán opak. Soud v této souvislosti podotýká, že přitom nebylo prokázáno, že by sdělení ze dne 14. 9. 2023 nebylo věcně správné. Soud tak uzavírá, že následkem přiznání odkladného účinku žalobě vedené u zdejšího soudu pod sp. zn. 54 A 17/2023 nebylo prodloužení bytového statusu žalobce nebo platnosti zaměstnanecké karty. Žalovaný tak byl povinen sdělení dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57276-7/ZM-2023, brát v úvahu a (pokud nebyl prokázán opak) přihlídnout k němu při posuzování oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 11. 1. 2024.
32. Rovněž je nutno zdůraznit, že přiznání odkladného účinku žalobě vedené u zdejšího soudu pod sp. zn. 54 A 17/2023 nemělo žádný vliv na zánik zaměstnanecké karty, která nastala ze zákona dne 14. 7. 2023; následkem přiznání odkladného účinku tedy nebylo prodloužení zaměstnanecké karty, jejíž platnost zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.
33. Na základě shora citované právní úpravy a skutkových zjištění žalovaného, které jsou založeny i na skutečnostech známých mu z jeho úřední činnosti, dospěl soud k závěru, že žalovaný nepochybil ve skutkovém a právním posouzení věci, neboť předmětné oznámení žalobce o změně zaměstnavatele ze dne 11. 1. 2024 nespĺňovalo 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

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

společnosti CONTINENTAL CRC s.r.o., na který mu byla vydána zaměstnanecká karta, čímž mu platnost zaměstnanecké karty zanikla dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců dnem 14. 7. 2023. Z uvedeného vyplývá, že nejsou důvodné námitky žalobce, že příznáním odkladného účinku jeho žalobě v řízení vedeném u zdejšího soudu pod sp. zn. 54 A 17/2023 se právní moc původního rozhodnutí odkládala až do rozhodnutí soudu o dané žalobě a že platí fikce, že oznámení o změně zaměstnavatele, proti kterému směřovalo původní rozhodnutí, je bezvadné a platné.

34. Soud dále podotýká, že je mu z úřední činnosti známo, že rozsudkem ze dne 31. 3. 2025, č. j. 54 A 17/2023-63, zamítl žalobu žalobce proti sdělení ze dne 14. 9. 2023, č. j. OAM-57276-7/ZM-2023, s tím, že aproboval závěr žalovaného, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla ke dni 14. 7. 2023; kasační stížnost proti uvedenému rozsudku byla usnesením Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 6. 2025, č. j. 22 Azs 73/2025-66, odmítnuta pro nepřijatelnost. Soud tak shrnuje, že závěr žalovaného, že žalobce nebyl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele oznámením ze dne 11. 1. 2024 pro nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť jeho zaměstnanecká karta zanikla dnem 14. 7. 2023, je správný.
35. Soud na základě výše uvedeného uzavírá, že žalovaný zjistil dostatečně skutkový stav pro závěr, že žalobce nebyl oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele oznámením ze dne 11. 1. 2024 pro nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť jeho zaměstnanecká karta zanikla dnem 14. 7. 2023. Námitka žalobce o nedostatečně zjištěném skutkovém stavu proto není důvodná.
36. Soud k dalším námitkám žalobce uvádí, že oznámení žalobce ze dne 11. 1. 2024 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 vyzvat žalobce k odstranění vad oznámení. Nešlo o vadu (oznámení změny zaměstnavatele) ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu.
37. Judikatura Nejvyššího správního soudu za odstranitelnou vadu považovala například nedoložení mzdového výměru k pracovní smlouvě, tj. chybějící přílohu oznámení (rozsudek ze dne 19. 6. 2024, č. j. 7 Azs 19/2024-19, bod 18) nebo nedoložení pracovní smlouvy (rozsudek ze dne 27. 9. 2023, 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 8 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 14. 7. 2023.
38. Žalovanému žádný zákon, mezinárodní smlouva a ani Směrnice neukládaly, aby žalobce vyzval k podání nového oznámení nebo ke změně oznámení. Obecně platí, že správní

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.

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 (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 10. 2019, č. j. 1 Azs 323/2019–30, body 14–17, nebo ze dne 30. 11. 2023, č. j. 4 Azs 335/2023–34, body 15–17).

39. 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.
40. 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 žalované náhrada nákladů řízení nepřisluší.

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, sídlem Moravské náměstí 611/6, 657 40 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 2. července 2025

Mgr. Ladislav Vaško v. r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje G. ZZ.