



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Aleše Roztočila a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Petry Weissové v právní věci žalobkyně: **O. P.**, zast. Mgr. Petrem Václavkem, advokátem, se sídlem Opletalova 25, Praha 1, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Nad Štolou 936/3, Praha 7, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 18. 9. 2024, č. j. OAM-59761-17/ZM-2023, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 3. 2025, č. j. 13 A 45/2024-41,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á**.
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalovaný sdělením ze dne 18. 9. 2024, č. j. OAM-59761-17/ZM-2023, žalobkyni opakovaně sdělil, že nesplňuje podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen zákon o pobytu cizinců), pro zaměstnání na pracovním místě uklízeči a pomocníci v ubytovacích a vzdělávacích zařízeních u zaměstnavatele Lamiclean s.r.o., s výkonem práce v Praze, neboť k oznámení ze dne 18. 8. 2023 o změně zaměstnavatele nepředložila doklad prokazující, že její dosavadní pracovněprávní vztah trvá nebo ke kterému datu skončil.

[2] Žalobkyně proti tomuto sdělení (rozhodnutí) žalovaného podala žalobu, kterou městský soud zamítl v záhlaví uvedeném rozsudkem. Konstatoval, že není sporné, že pracovněprávní vztah žalobkyně u společnosti PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. skončil nejpozději ke dni zániku tohoto zaměstnavatele. Rozhodné však není, kdy mohl nastat

nejpozdější termín zániku tohoto pracovněprávního vztahu, ale zda tento pracovněprávní vztah v době podání oznámení trval, nebo zda a k jakému datu skončil. Žalobkyně doložila všechny náležitosti oznámení o změně zaměstnavatele předvídané § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, kromě doložení trvání pracovněprávního vztahu u zaměstnavatele PRAHA INVESTOR CZ S.R.O., nebo doložení dokladu prokazujícího den jeho skončení, což je dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců předpokladem pro úspěšné oznámení o změně zaměstnavatele. Žalobkyně sice uvádí, že její pracovní poměr k zaměstnavateli PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. skončil nejpozději 10. 10. 2023, avšak tak by tomu bylo pouze za situace, pokud by její pracovní vztah s tímto zaměstnavatelem do této doby trval, což rovněž nedoložila.

[3] Jak správně uvádí žalovaný, tak přímo v tiskopisu žádosti oznámení změny zaměstnavatele jsou žadatelé informováni o tom, jaké náležitosti má oznámení mít, dostupná je i verze v ukrajinštině. Byla-li žalobkyně ke dni podání oznámení stále zaměstnankyní PRAHA INVESTOR CZ S.R.O., měla několik možností, jak tuto skutečnost prokázat, v tiskopisu je příkladmo uvedeno i doložení výplatních pásek. Žalobkyně tedy již při podání oznámení byla dostatečně informována o náležitostech oznámení o změně zaměstnavatele, opět tyto informace obdržela ve výzvě žalovaného ze dne 6. 8. 2024, žádný doklad však nepředložila.

[4] Ohledně přiměřenosti dopadů rozhodnutí žalovaného do soukromého a rodinného života žalobkyně městský soud odkázal na závěry uvedené v rozsudku NSS ze dne 9. 8. 2022, č. j. 7 Azs 117/2022-31, a Krajského soudu v Praze ze dne 7. 2. 2023, č. j. 43 A 90/2022-79, a konstatoval, že by bylo nelogické zabývat se soukromým a rodinným životem žalobkyně, když neplní zákonné podmínky pro změnu zaměstnanecké karty. Žalobkyni v době probíhajícího válečného konfliktu na Ukrajině nehrozí nucené vycestování do země původu. Svou pobytovou situaci na území může řešit např. prostřednictvím víza za účelem strpění, případně i doplňkové ochrany. K takovému závěru dospěl NSS např. v rozsudku ze dne 18. 11. 2022, č. j. 3 Azs 235/2022-27, v němž připomněl obsah závazku *non-refoulement*.

[5] Z úřední činnosti je městskému soudu známo, že občanům Ukrajiny, kteří nesplňují podmínky pro udělení dočasné ochrany podle zákona č. 221/2003 Sb., o dočasné ochraně cizinců, a ani dalších souvisejících předpisů, je z důvodu válečného konfliktu na Ukrajině udělováno vízum za účelem strpění z důvodu existence překážky vycestování ve smyslu § 179 zákona o pobytu cizinců (viz např. rozsudky Krajského soudu v Praze ze dne 5. 1. 2023, č. j. 45 A 3/2022-57, nebo ze dne 26. 1. 2023, č. j. 57 A 3/2022-36).

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[6] Proti tomuto rozsudku městského soudu podala žalobkyně (dále též „stěžovatelka“) **kasační stížnost**. Namítla, že dokladem o skončení jejího pracovního poměru jsou doklady o zániku zaměstnavatele. Na základě § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců není nutné dokládat, že pracovněprávní vztah trval, pokud je možné doložit, ke kterému dni tento vztah skončil. Z výpisu z obchodního rejstříku je zřejmé, že společnost PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. byla zrušena s likvidací usnesením Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2022, č. j. 85 Cm 2355/2022 – 3, které nabylo právní moci dnem 25. 10. 2022.

pokračování

Zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 a 8 nevyjmenovává konkrétní doklady, resp. jejich formu, které mají být k oznámení o změně zaměstnavatele doloženy a v tiskopisu oznámení o změně zaměstnavatele jsou možnosti doložení uvedeny demonstrativně. Neexistuje tak zákonný důvod, který by správnímu orgánu umožnil rozhodnout, že dokladem o skončení pracovního poměru stěžovatelky nemůže být doklad o zrušení zaměstnavatele bez právního nástupce. Pokud správní orgán nepřijal za doklad o skončení pracovního poměru stěžovatelky doklad o zániku zaměstnavatele, pak je takové rozhodnutí projevem libovůle správního orgánu a jako takové mělo být soudem zrušeno.

[7] Stěžovatelka poukázala na § 341 odst. 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a komentář k němu, v němž je uvedeno, že v případě zániku zaměstnavatele bez přejímajícího zaměstnavatele pracovní právní vztahy zaměstnanců vůči zaměstnavateli zanikají dnem zániku zaměstnavatele, pokud neskončily již dříve. Stěžovatelka již v průběhu správního řízení tvrdila a dokládala, že její pracovní právní vztah skončil ve smyslu § 341 odst. 2 zákoníku práce ke dni zániku zaměstnavatele. Informace o datu zániku zaměstnavatele, resp. pracovní právního vztahu stěžovatelky je veřejně dostupná v obchodním rejstříku a jako takovou není potřeba ji zvlášť prokazovat jiným způsobem. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel stěžovatelky zanikl bez právního nástupce, není možné se s ním kontaktovat a vyžádat si od něj potvrzení o trvání či skončení pracovní právního vztahu. Žalovaný i soud dospěli k nesprávnému závěru, že dokladem o zániku pracovní právního vztahu nemůže být výpis z obchodního rejstříku, který dokládá, že zaměstnavatel zanikl bez právního nástupce.

[8] Pokud se v napadeném rozsudku uvádí, že není sporné, že pracovní právní vztah stěžovatelky u posledního zaměstnavatele skončil nejpozději ke dni jeho zániku, pak není možné současně dospět k závěru, že stěžovatelka nesplnila podmínky pro oznámení o změně zaměstnavatele. Tím, že soud označil datum zániku pracovní právního vztahu stěžovatelky za nesporné a současně uvedl, že oznámení o změně zaměstnavatele nebylo řádně učiněné, zatížil svůj rozsudek vadou nepřezkoumatelnosti.

[9] Městský soud nevypořádal námitku stěžovatelky týkající se přiměřenosti zásahu rozhodnutí žalovaného do jejího soukromého a rodinného života. Na stěžovatelku se v důsledku napadeného sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců hledí, jako by oznámení o změně zaměstnavatele ve lhůtě 60 dnů ode dne skončení pracovní právního vztahu k poslednímu zaměstnavateli neučinila. Uplynutím 60 dnů ode dne skončení pracovní právního vztahu k poslednímu zaměstnavateli jí podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců zaniklo oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců. To je pak podle téhož ustanovení důvodem pro zastavení paralelně vedeného řízení o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, v jehož průběhu byla stěžovatelka podle § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců oprávněna k pobytu na území. V důsledku napadeného sdělení tak stěžovatelka ztrácí pobytové oprávnění na území České republiky, aniž by měla jinou možnost svůj pobytový status stabilizovat, což má za následek, že bude povinna vycestovat.

[10] Účelem dosavadního pobytu stěžovatelky v České republice bylo pracovat, generovat zisk, a zajistit tak potřeby své rodiny. Stěžovatelka je trvale usídlenou cizinkou, je plně integrována do české společnosti a na území České republiky kromě ní pobývají

také její rodinní příslušníci (matka, bývalý manžel a dvě nezletilé děti, všichni držitelé povolení k trvalému pobytu). Otázkou možného pobytu na základě víza strpění se všemi konsekvencemi z toho vyplývajících se již stěžovatelka podrobně zabývala v žalobě, přičemž městský soud její argumentaci nerefletoval.

[11] Nejvyšší správní soud dlouhodobě judikuje, že přiměřenost dopadu negativního rozhodnutí vydaného podle zákona o pobytu cizinců do základního práva cizince na respektování soukromého a rodinného života je třeba posuzovat v každém jednotlivém případě, a to bez ohledu na to, zda zákon o pobytu cizinců výslovně takovou povinnost stanoví. V této souvislosti stěžovatelka odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 11. 2021, č. j. 10 Azs 366/2021–35. Ačkoli se tento rozsudek týká jiného typu řízení v zákoně o pobytu cizinců, stěžovatelka považuje závěry v něm vyslovené za obecně platné, dopadající rovněž na posuzovanou věc.

[12] V rozhodnutí žalovaného absentuje vyhodnocení všech relevantních okolností případu stěžovatelky, zejména vymezení protichůdných veřejných zájmů a jejich následné poměření za účelem hledání spravedlivé rovnováhy mezi nimi. Městský soud tento přístup v kasační stížnosti napadeném rozsudku aproboval, přestože stěžovatelka v podané žalobě podrobně popsala dopady rozhodnutí žalovaného do jejího soukromého a rodinného života.

[13] Stěžovatelce v důsledku sdělení žalovaného bezprostředně hrozí nutnost nevratného zpretrhání všech jejích společenských, kulturních, ekonomických i rodinných vazeb na území České republiky a ohrožení řádného vývoje, výchovy a výživy jejích nezletilých dětí zde trvale usídlených. Stěžovatelka proto bezprostředně jí hrozící újmu považuje za natolik závažnou, že dosahuje intenzity nepřiměřeného zásahu do jejího práva na respektování soukromého a rodinného života zaručeného čl. 8 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod, čl. 10 odst. 2 listiny základních práv a svobod a nejlepšího zájmu jejích nezletilých dětí chráněného čl. 3 Úmluvy o právech dítěte.

[14] Žalovaný ve **vyjádření ke kasační stížnosti** uvedl, že jeho postup v případě oznámení změny zaměstnavatele stěžovatelky odpovídal zákonným podmínkám zákona o pobytu cizinců i základním zásadám činnosti správních orgánů. Podmínky pro změnu zaměstnavatele stěžovatelka nesplnila, neboť k oznámení o změně zaměstnavatele nedoložila dokumenty, které zákon o pobytu cizinců požaduje. Stěžovatelka neprokázala, že její pracovní poměr u zaměstnavatele PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. trval až do 10. 10. 2023. Bez doložení dokladu o trvání dosavadního pracovního poměru nebo doložení data ukončení tohoto pracovního poměru není možné posoudit, zda zaměstnacká karta již dříve nezanikla podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Informace o tom, kdy mohlo nejpozději dojít k zániku pracovního poměru, však není pro splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele stěžejní. Nezbytné je prokázat, že pracovní poměr u zaměstnavatele PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. trval ke dni podání oznámení o změně zaměstnavatele, když stěžovatelka tvrdí, že žádný doklad o dřívějším ukončení pracovního poměru neměla.

[15] K přiměřenosti dopadu svého rozhodnutí do soukromého a rodinného života žalovaný konstatoval, že podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se na oznámení změny zaměstnavatele nevztahuje část druhá a třetí správního řádu, tedy sdělení o

pokračování

nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele není rozhodnutí podle § 67 správního řádu. Přiměřenost ve smyslu § 174a zákona o pobytu cizinců se však posuzuje pouze v případě, že žalovaný vydává rozhodnutí ve věci, a navíc také pouze tam, kde zákon o pobytu cizinců tuto povinnost výslovně stanoví. Posuzování přiměřenosti dopadu sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele do soukromého a rodinného života stěžovatelky tak nepřipadá v úvahu. V této souvislosti žalovaný odkázal na závěry rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 7. 2. 2023, č. j. 43 A 90/2022–79. Bylo by tak absurdní, aby se v rámci sdělení ohledně podmínek pro změnu zaměstnavatele žalovaný zabýval nejlepším zájmem nezletilých dětí stěžovatelky, neboť se nejedná o správní řízení o žádosti, ve kterém by mohla stěžovatelka tuto námitku uplatit tak, aby se jí žalovaný mohl zabývat a řádně ji posoudit.

III. Posouzení kasační stížnosti

[16] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatelka je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupena advokátem. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti dle § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

[17] Kasační stížnost není důvodná.

[18] Z provedené rekapitulace je zřejmé, že v posuzované věci se jedná především o posouzení, zda stěžovatelka splnila podmínky pro změnu zaměstnavatele.

[19] Nejvyšší správní soud nejprve pro úplnost konstatuje, že předmětné sdělení žalovaného je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. (viz např. usnesení zdejšího soudu ze dne 17. 9. 2021, č.j. 8 Azs 56/2021-41, a rozsudek ze dne 26. 9. 2022, č.j. 4 Azs 77/2022-25).

[20] Podle § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců ve znění účinném ke dni vydání sdělení žalovaného, *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.*

[21] Podle odst. 8 téhož ustanovení, *oznámení podle odstavce 7 se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v*

oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.

[22] Podle odst. 9 *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.*

[23] Podle § 61 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, *platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.*

[24] Podle odst. 2 *téhož ustanovení za podmínek stanovených v odstavci 1 zaniká i oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4, pokud toto oprávnění vzniklo podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ministerstvo v takovém případě zastaví.*

[25] Z obsahu správního spisu Nejvyšší správní soud zjistil, že stěžovatelka dne 18. 8. 2023 podala u žalovaného vyplněný formulář *Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele*“ (dále též „Oznámení“). Jako ohlašovanou změnu v něm uvedla změnu zaměstnavatele - nový zaměstnavatel, u kterého bude zaměstnána je společnost Lamiclean s.r.o., s druhem práce Uklízeči a pomocníci v ubytovacích a vzdělávacích zařízeních s místem výkonu práce v Praze, s tím že změna se má uskutečnit ke dni 1. 10. 2023. K oznámení stěžovatelka přiložila pracovní smlouvu ze dne 14. 8. 2023 uzavřenou se společností Lamiclean s.r.o., prohlášení tohoto zaměstnavatele o odborné způsobilosti stěžovatelky k výkonu požadovaného zaměstnání dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, průvodní dopis a detail volného pracovního místa z databáze MPSV.

[26] Žalovaný sdělením o nesplnění podmínek ze dne 8. 9. 2023, č. j. OAM 59761-6/ZM-2023, stěžovatelce sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro její zaměstnávání u výše uvedeného zaměstnavatele nejsou splněny, neboť nepředložila doklad prokazující, že její dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo ke kterému dni tento vztah skončil.

pokračování

[27] Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 27. 6. 2024, č. j. 4 A 32/2023–38, toto sdělení žalovaného zrušil, neboť žalovaný stěžovatelku nevyzval k odstranění vad podaného oznámení spočívající v nedoložení dokladu prokazujícího, že její dosavadní pracovněprávní vztah trval, nebo ke kterému dni tento vztah skončil a nestanovil jí k tomu přiměřenou lhůtu.

[28] Žalovaný stěžovatelku výzvou ze dne 6. 8. 2024, č. j. OAM – 59761-13/ZM-2023, vyzval k odstranění vad podání předložením dokladu prokazujícího trvání či skončení pracovněprávního vztahu ve lhůtě 14 dnů od doručení této výzvy. Přípisem ze dne 27. 8. 2024, č. j. OAM-59761-15/ZM-2023, žalovaný vyhověl žádosti stěžovatelky a lhůtu k odstranění nedostatků oznámení prodloužil do 5. 9. 2024. Stěžovatelka následně v přípise ze dne 5. 9. 2024 žalovanému sdělila, že v doložení žalovaným požadovaného dokladu jí brání objektivní okolnosti na její vůli nezávislé spočívající v plynutí času, předchozí nezákonný postup správního orgánu a zánik jejího předchozího zaměstnavatele. Zdůraznila, že společnost PRAHA INVESTOR CZ S.R.O., ve vztahu k níž měla stěžovatelka doložit doklad o ukončení pracovního vztahu, byla ke dni 10. 10. 2023 vymazána z obchodního rejstříku. Dále uvedla, že se snažila kontaktovat poslední jí známé zástupce předchozího zaměstnavatele, avšak bezúspěšně. Žalovaný následně vydal v záhlaví uvedené sdělení.

[29] Z výše uvedeného vyplývá, že stěžovatelka k Oznámení nepředložila doklad vyžadovaný § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců prokazující, že její dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, přičemž tak neučinila ani na výzvu žalovaného v jím prodloužené lhůtě. Stěžovatelka si přitom povinnosti předložit doklad o trvání či skončení pracovněprávního vztahu musela být vědoma, neboť ve formuláři Oznámení je v českém a ukrajinském jazyce uvedeno, že žadatel je povinen předložit doklad, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo že skončil a ke kterému dni a je zde uveden výčet dokladů, které lze za tímto účelem předložit. I pokud by stěžovatelka tuto zcela jasnou a přehlednou informaci přehlédla, měla k předložení tohoto dokladu dostatek času, neboť žalovaný ji o nepředložení tohoto dokladu vyrozuměl sdělením ze dne 8. 9. 2023, které bylo jejímu zástupci doručeno dne 11. 9. 2023. Od tohoto data tudíž stěžovatelce muselo být nade vší pochybnost známo, že doklad prokazující skončení či trvání jejího pracovněprávního vztahu nedoložila. Žalovaný přitom poté ještě stěžovatelku výzvou ze dne 6. 8. 2024 vyzval k předložení dokladu prokazujícího trvání či skončení pracovněprávního vztahu a stěžovatelce na základě její žádosti prodloužil lhůtu k odstranění nedostatků oznámení (předložení předmětného dokladu) do 5. 9. 2024.

[30] Lze sice přesvědčit konstatování stěžovatelky, že zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 a 8 nevyjmenovává konkrétní doklady, resp. jejich formu, které mají být k oznámení o změně zaměstnavatele doloženy k prokázání toho, že pracovní poměr ke dni podání oznámení trval, popř. že skončil k určitému dni. Stěžovatelka má rovněž pravdu v tom, že na základě § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců není nutné dokládat, že pracovněprávní vztah trvá, pokud je možné doložit, ke kterému dni tento vztah skončil. Stěžovatelka však při podání Oznámení ani později nedoložila žádnou z těchto možností.

[31] Ke konstatování stěžovatelky, že s ohledem na zánik jejího zaměstnavatele bez právního nástupce není možné se s ním kontaktovat a vyžádat si od něj jakékoliv potvrzení o trvání či skončení pracovněprávního vztahu, Nejvyšší správní soud uvádí, jak to ostatně zmiňuje také stěžovatelka v kasační stížnosti, že podle výpisu z obchodního rejstříku byla společnost PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. zrušena s likvidační usnesením Městského soudu v Praze ze dne 26. 9. 2022, č. j. 85 Cm 2355/2022 – 3, které nabylo právní moci dnem 25. 10. 2022, a zanikla dne 10. 10. 2023, kdy byla z obchodního rejstříku vymazána. V době podání oznámení dne 18. 8. 2023, i dne 1. 10. 2023, který stěžovatelka uvedla jako den, kdy se má změna zaměstnavatele uskutečnit, však stále probíhala likvidace výše uvedené společnosti, a stěžovatelka se tak mohla obránit se žádostí o vydání potvrzení o trvání či skončení pracovněprávního vztahu obrátit na jejího likvidátora. Nejvyšší správní soud v této souvislosti ve shodě s městským soudem konstatuje, že trvání pracovního poměru bylo možné prokázat rozličnými doklady, přičemž se nejednalo pouze o doklady, jejichž zajištění by bylo navázáno na existenci zaměstnavatele žalobkyně (výpis z plateb na veřejné zdravotní pojištění a na pojistné na sociální zabezpečení, výpis z účtu v případě zasílání mzdy na účet, výplatní lístky).

[32] Městský soud přílehlavě konstatoval, že pracovní poměr stěžovatelky u společnosti PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. skončil nejpozději ke dni zániku tohoto zaměstnavatele, tj. 10. 10. 2023, kdy byl vymazán z obchodního rejstříku. Stěžovatelka v této souvislosti zcela správně uvádí, že v případě zániku zaměstnavatele bez přejímajícího zaměstnavatele pracovněprávní vztahy zaměstnanců vůči zaměstnavateli zanikají podle § 341 odst. 2 zákoníku práce dnem zániku zaměstnavatele, pokud neskončily již dříve. Zánik zaměstnavatele stěžovatelky však sám o sobě nedokládá, zda pracovněprávní vztah stěžovatelky k němu dne 18. 8. 2023, kdy podala oznámení, stále trval či již skončil a zda se tak stalo ke konkrétnímu datu před 10. 10. 2023, kdy zanikl. Z (následného) zániku uvedeného zaměstnavatele proto nelze dovozovat, že k okamžiku, kdy stěžovatelka podala oznámení, dokládal trvání pracovněprávního poměru stěžovatelky k němu, resp. jeho skončení k určitému datu.

[33] Z výše uvedeného vyplývá, že závěr městského soudu, že zánik pracovněprávního vztahu stěžovatelky u zaměstnavatele PRAHA INVESTOR CZ S.R.O. je nesporný, avšak oznámení o změně zaměstnavatele nebylo řádně učiněné, je správný, vystihuje podstatu věci a není nepřezkoumatelný, jak namítá stěžovatelka v kasační stížnosti. Stěžovatelka se tudíž mýlí, když v kasační stížnosti konstatuje, že pokud městský soud v napadeném rozsudku uvedl, že není sporné, že pracovněprávní vztah stěžovatelky u posledního zaměstnavatele skončil nejpozději ke dni jeho zániku, pak není možné současně dospět k závěru, že stěžovatelka nesplnila podmínky pro oznámení o změně zaměstnavatele. V posuzované věci tedy dokladem o zániku pracovněprávního vztahu stěžovatelky k určitému dni nemohl být výpis z obchodního rejstříku, který dokládá, že zaměstnavatel zanikl bez právního nástupce.

[34] Skutečnost, že pracovní poměr stěžovatelky skončil nejpozději dne 10. 10. 2023 ke dni zániku jejího zaměstnavatele, tudíž nic nemění na závěru, že Oznámení stěžovatelky nesplňuje požadavky § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, neboť k němu stěžovatelka nepředložila doklad prokazující, že její dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil. Žalovaný nepochybil, když za doklad o

pokračování

skončení pracovního poměru stěžovatelky nepovažoval doklad o zániku jejího zaměstnavatele, a nelze proto stěžovatelce přisvědčit, že rozhodnutí žalovaného je projevem libovůle správního orgánu. Žalovaný tedy postupoval v souladu se zákonem o pobytu cizinců, když stěžovatelce sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele, resp. pro zaměstnávání stěžovatelky na pracovním místě u zaměstnavatele Lamiclean s.r.o., nejsou splněny.

[35] Nejvyšší správní soud uvádí, že trvání na požadavku doložení trvání pracovního poměru stěžovatelky ke dni podání oznámení, popř. doložení data jeho skončení, se může na první pohled jevit jako formalistické. Ve shodě s městským soudem ovšem konstatuje, že se nejedná o samoučelný požadavek. Nelze totiž vycházet pouze z data, kdy nejpozději musel pracovní poměr žalobkyně zaniknout. Žalovaný musel ověřit, zda zaměstnanecká karta již dříve nezanikla podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, tedy uplynutím 60 dnů od skončení posledního pracovněprávního vztahu splňujícího podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána nebo byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10 zákona o pobytu cizinců. V případě, že by zaměstnanecká karta zanikla více než 60 dnů před podáním žádosti žalobkyně o změnu zaměstnavatele, tak by oznámení žalobkyně o změně zaměstnavatele bylo podáno opožděně, a proto by se se na něj hledělo, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců).

[36] Nejvyšší správní soud neshledal důvodnou ani námitku stěžovatelky, že se městský soud nevypořádal s její námitkou týkající se přiměřenosti zásahu napadeného rozhodnutí žalovaného do jejího soukromého a rodinného života. Městský soud se k této otázce vyjádřil, když s poukazem na judikaturu správních soudů konstatoval, že v posuzovaném případě by bylo nelogické se zabývat soukromým a rodinným životem stěžovatelky v situaci, kdy neplní zákonné podmínky pro změnu zaměstnanecké karty (tento závěr městského soudu však neobstojí, jak bude zdůvodněno níže). Navzdory vyslovenému názoru, že v projednávané věci není třeba se zabývat otázkou přiměřenosti zásahu rozhodnutí žalovaného do soukromého a rodinného života stěžovatelky, se městský soud k této otázce rovněž vyjádřil, a to v rámci vypořádání námítky stěžovatelky týkající se porušení zásady *non refoulement* v případě jejího nuceného vycestování z území, kde stěžovatelce předestřel možnosti řešení jejího pobytového statusu.

[37] Stěžovatelce lze přisvědčit, že v důsledku napadeného rozhodnutí ztrácí pobytové oprávnění na území České republiky. Neobstojí však navazující tvrzení stěžovatelky, že nemá jinou možnost, jak svůj pobytový status stabilizovat, což má za následek, že bude povinna vycestovat. S ohledem na současnou situaci na Ukrajině, která je napadena Ruskou federací a probíhá zde válka, totiž stěžovatelka může požádat o doplňkovou ochranu podle zákona č. 325/1999 Sb., o azylu. Může rovněž požádat o vízum strpění podle § 33 zákona o pobytu cizinců. V případě, že stěžovatelka splňuje pro to stanovené podmínky, může rovněž požádat o dočasnou ochranu podle zákona č. 65/2022 Sb., o některých opatřeních v souvislosti s ozbrojeným konfliktem na území Ukrajiny vyvolaným invází vojsk Ruské federace, ve znění pozdějších předpisů.

[38] Zákon o pobytu cizinců v případě sdělení žalovaného podle § 42g odst. 9 nestanoví povinnost posuzovat přiměřenost jeho dopadů. Jak na to přiléhavě upozornila

stěžovatelka, Nejvyšší správní soud však konstantně judikuje, že posuzování přiměřenosti dopadu rozhodnutí podle zákona o pobytu cizinců není omezeno pouze na ta rozhodnutí, u kterých to zákon o pobytu cizinců výslovně stanoví (jedná se např. o stěžovatelkou zmíněný rozsudek NSS ze dne 30. 11. 2021, č. j. 10 Azs 366/2021–35, a v něm uvedenou judikaturu). Poukázat lze také na rozsudek NSS ze dne 13. 12. 2018, č. j. 7 Azs 360/2018–39, který v bodu 9 uvádí, že *„za určitých podmínek je namístě přistoupit k posouzení dopadu rozhodnutí do soukromého a rodinného života, i pokud to zákon o pobytu cizinců výslovně nevyžaduje, a to zejména tehdy, namítá-li cizinec nepřiměřenost dopadu rozhodnutí do soukromého a rodinného života ve správním řízení“*.

[39] Vzhledem k tomu, že stěžovatelka v důsledku napadeného rozhodnutí žalovaného ztrácí pobytové oprávnění na území České republiky, dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že je na místě se zabývat přiměřeností jeho dopadů, přestože to zákon o pobytu cizinců výslovně nestanoví. Nejvyšší správní soud si je vědom toho, že v jiné věci vedené u tohoto soudu (sp. zn. 8 Azs 99/2023) se osmý senát obrátil na rozšířený senát, neboť dle jeho názoru není v judikatuře jednotně posuzována otázka posouzení zásahu do soukromého a rodinného života v případě procesního zastavení řízení o pobytovém oprávnění vedeného dle zákona o pobytu cizinců. K tomu nyní soud poznamenává, že sdělení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců není procesním rozhodnutím o zastavení řízení, nýbrž je úkonem s účinky meritorního rozhodnutí ve věci pobytového oprávnění. Jak sice správně uvedl žalovaný ve vyjádření ke kasační stížnosti, za současné úpravy se nejedná o rozhodnutí vydávané ve správním řízení ve smyslu § 9 a 67 správního řádu, to však nic nemění na tom, že materiálně se jedná o úkon, *jímž se zakládají, mění, ruší nebo závazně určují práva* cizince, tedy o rozhodnutí v materiálním smyslu dle § 65 odst. 1 s. ř. s. (rozsudek NSS ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022–22). Tímto úkonem se především přímo závazně určují práva cizince, materiálně se jedná o meritorní rozhodnutí o žádosti o změnu zaměstnanecké karty ve smyslu směrnice 2011/98/EU (rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023–34). S ohledem na povahu řízení o oznámení o změně zaměstnavatele (kdy se jedná o dočasné oprávnění k pobytu za účelem zaměstnání cizinců přicházejících z třetích zemí) ovšem nutnost posuzování korektivu představovaného právem na ochranu soukromého a rodinného života dle čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod přichází v úvahu pouze v omezeném okruhu případů, tj. zejména pokud je nepřiměřenost zřejmá na první pohled či na ni poukazují zjevné okolnosti případu nebo takovou nepřiměřenost cizinec v řízení tvrdí a prokazuje.

[40] V posuzované věci však tento závěr nevede ke zrušení napadeného rozsudku městského soudu. Žalovaný se totiž v návaznosti na argumentaci stěžovatelky přiměřeností dopadů svého sdělení zabýval. Učinil tak stručně, nicméně dle Nejvyššího správního soudu dostatečně na str. 6 a 7 svého sdělení. Obecná námitka stěžovatelky, v níž žalovanému vytýká nevyhodnocení všech relevantních okolností případu, ani přesvědčení stěžovatelky o tom, že bezprostředně jí hrozící újma dosahuje intenzity nepřiměřeného zásahu do jejího práva na respektování soukromého a rodinného života a nejlepšího zájmu jejích nezletilých dětí, závěry žalovaného ohledně přiměřenosti dopadů jeho sdělení nevyvrací.

[41] K poukazu stěžovatelky na její situaci, účel jejího dosavadního pobytu a obavy z důsledků rozhodnutí žalovaného pro její život a život blízkých osob, Nejvyšší správní soud konstatuje, že si je všech těchto okolností a důležitosti pobytu na území České

pokračování

republiky pro stěžovatelku vědom, stejně jako stěžovatelkou zmíněných obav. Nezbyvá však než konstatovat, že žalovaný při vydání napadeného rozhodnutí (sdělení) nepochybil, neboť oznámení stěžovatelky nebylo učiněno v souladu s § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců a vypořádal se v něm také s přiměřeností zásahu svého rozhodnutí do soukromého a rodinného života stěžovatelky.

IV. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[42] Nejvyšší správní soud shledal nedůvodnými všechny stěžovatelkou uplatněné námitky, kasační stížnost je proto nedůvodná. Nejvyšší správní soud tedy dle § 110 odst. 1 věty druhé s. ř. s. kasační stížnost zamítl.

[43] Zároveň Nejvyšší správní soud rozhodl o nákladech řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatelka neměla v řízení úspěch, a právo na náhradu nákladů řízení proto nemá. Procesně úspěšnému žalovanému pak nevznikly v řízení náklady přesahující rámec nákladů jeho běžné úřední činnosti.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 18. září 2025

Mgr. Aleš Roztočil
předseda senátu