

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Michaely Bejčkové a soudců Faisala Husseiniho a Ondřeje Mrákoty ve věci žalobkyně: **M. P.**, zastoupené advokátem JUDr. Jiřím Kacafírkem, Pražská 84/15, Plzeň, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, náměstí Hrdinů 3, Praha 4, proti rozhodnutí ze dne 27. 7. 2020, čj. MV-102836-4/SO-2020, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 30. 11. 2022, čj. 77 A 111/2020 - 64,

takto:

I. Kasační stížnost **se zamítá.**

II. Žádný z účastníků **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

[1] Cizince v této věci nemohla být prodloužena platnost zaměstnanecké karty, naopak řízení o její žádosti muselo být zastaveno. Žádost o prodloužení je totiž třeba podat nejpozději 60 dnů po skončení pracovního poměru na místě, pro které byla vydána zaměstnanecká karta. Cizinka však o prodloužení požádala až poté, co svůj pracovní poměr u téhož zaměstnavatele ukončila (a poté jej zase navázala) několikrát.

1. Popis věci

[2] Žalobkyni byla v roce 2018 vydána zaměstnanecká karta s platností do května 2020. Zpočátku byla zaměstnána u společnosti Savea. V únoru 2019 souhlasilo Ministerstvo vnitra s tím, že žalobkyně změní zaměstnavatele; tím se tak od března 2019 stala společnost Profi industry. O rok později (v březnu 2020) požádala žalobkyně o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty (beze změny zaměstnavatele). K tomu předložila pracovní

smlouvu na dobu neurčitou se společností Profi industry, která byla sjednána na konci roku 2019 a podle níž měla žalobkyně nastoupit do práce na počátku roku 2020.

[3] Tehdy ministerstvo zjistilo, že první pracovní poměr, do nějž žalobkyně u této společnosti nastoupila v březnu 2019, skončil už dne 4. 7. 2019. Další (u téže společnosti) pak trval od 16. do 25. 7. 2019; a konečně potřetí se tytéž smluvní strany dohodly na pracovním poměru od 8. 8. 2019. Ministerstvo proto řízení o prodloužení zaměstnanecké karty zastavilo, protože zaniklo právo, jehož se řízení týkalo. Skončil-li totiž žalobkyni pracovní poměr 4. 7. 2019, mohla požádat o prodloužení zaměstnanecké karty nejpozději do 4. 9. 2019 (podle § 63 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky); v této lhůtě to však neudělala, a lhůta 60 dnů jí tak marně uplynula. Ministerstvo vysvětlilo, že když pracovní poměr skončí a následně je uzavřen nový, vznikne tím *nové* pracovní místo ve smyslu zákona o zaměstnanosti (i když je pracovní smlouva prakticky obsahově totožná a týká se stejného druhu práce). S tím souvisí povinnost zaměstnavatele nabídnout toto místo v evidenci volných pracovních míst a podrobit je testu podle zákona o zaměstnanosti (tedy zjistit, zda se nenajde uchazeč o místo, který by měl před občanem třetí země přednost).

[4] Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců pak zamítla i odvolání žalobkyně proti zastavení řízení – a Krajský soud v Plzni zamítl žalobu proti rozhodnutí komise.

2. Kasační stížnost

[5] Teď se žalobkyně brání kasační stížností proti rozsudku krajského soudu (proto ji NSS dále označuje jako *stěžovatelku*). Podle ní krajský soud nerespektoval smysl § 63 zákona o pobytu cizinců: tím je zamezit tomu, aby na území České republiky pobývali cizinci s platnou zaměstnaneckou kartou, pokud fakticky nevyužívají oprávnění zde pracovat. To však není stěžovatelčin případ. Není přitom podstatné, zda stěžovatelčin zaměstnavatel splnil podmínky podle zákona o zaměstnanosti. Krom toho § 35 tohoto zákona neukládá zaměstnavateli povinnost oznámit Úřadu práce volné pracovní místo, jen mu dává takovou možnost. I kdyby zaměstnavatel mohl být za neoznámení potrestán správní sankcí, nemůže to mít za následek neplatnost pracovního poměru. Krajskému soudu stěžovatelka vytkla i to, že se nijak nevyjádřil k invazi ozbrojených sil Ruské federace na Ukrajinu, i když byl povinen tuto aktuální skutečnost zhodnotit a vyvodit z ní důsledky.

3. Právní posouzení

[6] Kasační stížnost není důvodná. (Stejně tak u NSS neuspěla cizinka zaměstnávaná podobným způsobem u téhož zaměstnavatele, viz rozsudek 9 Azs 142/2021 ze dne 2. 9. 2021.)

[7] Ministerstvo při zastavení řízení postupovalo podle § 64 zákona o pobytu cizinců. Podle něj zaniká platnost zaměstnanecké karty nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) tohoto zákona na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta

anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10. (Ustanovení § 42g, na něž odkazuje § 63, pak upravuje bližší požadavky na *konkrétní pracovní místo* u zaměstnavatele a dále pak postup při změně zaměstnavatele.)

[8] Ministerstvo také upozornilo na povinnosti zaměstnavatele. Zaměstnavatel, který zamýšlí zaměstnávat na volném pracovním místě cizince mj. na základě zaměstnanecké karty, je povinen oznámit toto pracovní místo krajské pobočce Úřadu práce (§ 86 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti).

[9] Stěžovatelka neuzavřela po schválení změny zaměstnavatele v únoru 2019 jednu jedinou pracovní smlouvu, ale uzavírala s týmž zaměstnavatelem pracovní smlouvy opakovaně: vždy několik týdnů poté, co se strany dohodly na skončení pracovního poměru, uzavřely smlouvu novou. Zaměstnanecká karta je však navázána na konkrétní pracovní místo uvedené v centrální evidenci těch volných pracovních míst, která mohou obsadit držitelé zaměstnanecké karty, tedy k práci oprávnění cizinci (rozsudek NSS ze dne 20. 5. 2021, čj. 1 Azs 471/2020 - 69, bod 21).

[10] Rozvázáním pracovního poměru vztahujícího se k určitému pracovnímu místu dává zaměstnavatel najevo, že místo už není potřeba obsadit. Pokud zaměstnavatel poté zjistí, že místo je opětovně třeba obsadit, obsadí toto uvolněné místo dalším uchazečem o zaměstnání; tím však nutně nemusí být občan třetí země (držitel zaměstnanecké karty). Mezi ukončením původní pracovní smlouvy (uvolněním pracovního místa) a potřebou místo znovu obsadit se totiž může objevit zájemce, který bude před občanem třetí země upřednostněn (v souladu se zákonem o zaměstnanosti). S tím pak dále souvisí i povinnost zaměstnavatele vložit toto nově obsazované místo do centrální evidence pracovních míst. Na toto konkrétní (nově vzniklé či nově obsazované) pracovní místo by pak musela stěžovatelka požádat o souhlas se změnou, což včas neudělala.

[11] Jinými slovy – platnost stěžovatelčiny zaměstnanecké karty skončila v návaznosti na skončení jejího pracovního poměru dne 4. 7. 2019, konkrétně tedy dne 4. 9. 2019 (po uplynutí lhůty 60 dnů od skončení pracovního poměru), protože do tohoto dne neoznámila ministerstvu změnu svého pracovního místa (resp. své nové pracovní místo u téhož zaměstnavatele). Její zaměstnanecká karta byla totiž navázána na konkrétní místo – a právě s jeho obsazením udělilo ministerstvo v minulosti souhlas. Opakované uzavírání pracovních smluv mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem znamenalo vždy znovuobsazení nového pracovního místa v konkrétním čase (navzdory tomu, že se jednalo o stejného zaměstnavatele a práci obsahově stejnou).

[12] Krajský soud nepochybil tím, že odkázal na úpravu zákona o zaměstnanosti. Nekladl tím stěžovatelce za vinu, že její zaměstnavatel nezveřejnil (staro)nové pracovní místo v evidenci pracovních míst: jen vysvětlil, proč stěžovatelka měla požádat o souhlas se změnou při novém uzavření pracovní smlouvy a proč její zaměstnanecká karta pozbyla platnosti.

[13] Ustanovení § 35 zákona o zaměstnanosti, jehož se stěžovatelka dovolává (*zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku*), se v její věci neuplatní. Nedopadá totiž na nabídku volných

pracovních míst obsaditelných zaměstnanci ze zahraničí. K těmto zaměstnancům se vztahuje § 86 zákona o zaměstnanosti; ten ukládá zaměstnavateli, který hodlá nabídnout volné pracovní místo občanu třetí země, *povinnost*, aby takové pracovní místo Úřadu práce oznámil. (Ostatně celá hlava I, kam toto ustanovení patří, je nazvána *Informační povinnost zaměstnavatele při zaměstnávání zaměstnanců ze zahraničí*.)

[14] Stejně tak je pro věc nepřiléhavý rozsudek NSS ve věci 5 Azs 89/2022: ten se týkal správního vyhoštění, nikoli zaměstnanecké karty. Městský soud v Praze tehdy přezkoumával vyhoštění ukrajinského občana, u nějž policie (v dubnu 2021) nezjistila překážky vycestování. Krátce předtím, než městský soud o žalobě rozhodl, však na Ukrajinu vtrhly ozbrojené síly Ruské federace. Proto městský soud přihlédl k této nové skutečnosti, rozhodnutí o vyhoštění zrušil a uložil policii, aby znovu vyhodnotila bezpečnostní situaci na Ukrajině – a NSS tento postup schválil. Stěžovatelka však není vyhošťována, jen bylo zastaveno řízení, v němž si chtěla prodloužit platnost zaměstnanecké karty. Samo ministerstvo poukázalo na to, že stěžovatelka si ve své situaci může požádat o dlouhodobé vízum za účelem strpění (§ 33 zákona o pobytu cizinců).

4. Závěr a náklady řízení

[15] Stěžovatelka se svými námitkami neuspěla, a NSS proto její kasační stížnost zamítl. Stěžovatelka nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť ve věci neměla úspěch (§ 60 odst. 1 s. ř. s.); komisi pak nevznikly žádné náklady, které by se vymykaly z 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 12. března 2024

Michaela Bejčková
předsedkyně senátu