



MINISTERSTVO VNITRA
ČESKÉ REPUBLIKY

MINISTERSTVO VNITRA ČR

Odbor azylové a migrační politiky
Oddělení pro pracovní migraci I.
Hněvkovského 30/65, 617 00 BRNO

Generální konzulát ČR LVOV	
Vyvěšeno dne	1. 11. 2024
Svěšeno dne	14. 11. 2024

Č. j.: OAM-29495-15/ZM-2022

Brno, 23. 08. 2024

Počet stran: 5

Pan

BALIUK Vladyslav

nar. 21. 06. 1995

státní příslušnost: Ukrajina

adresa v zemi trvalého pobytu: Spaska 7/36, 500 49 Krivyi Rih, Ukrajina

ROZHODNUTÍ

Ministerstvo vnitra České republiky, odbor azylové a migrační politiky, jako příslušný správní orgán podle § 165 písm. n) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 30. 06. 2023 (dále jen „zák. č. 326/1999 Sb.“), ve správním řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 2 zák. č. 326/1999 Sb., kterou dne 22. 02. 2022 podal pan **BALIUK Vladyslav, nar. 21. 06. 1995, státní příslušnost Ukrajina** (dále jen „účastník řízení“), rozhodlo takto:

žádost se z a m í t á

a zaměstnanecká karta se dle § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zák. č. 326/1999 Sb., n e v y d á , neboť byla zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území.

Odůvodnění:

Dne 22. 02. 2022 podal účastník řízení na Generálním konzulátu České republiky ve Lvově žádost o vydání zaměstnanecké karty z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 zák. č. 326/1999 Sb. Z úředního tiskopisu žádosti vyplynulo, že účastník řízení hodlá být zaměstnáván na pracovní pozici uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číslem 24 294 680 723. Žádost účastníka řízení byla v této evidenci zaregistrována pod č. 4 257 432 336.

Správní orgán tedy posuzoval, zda jsou v případě žádosti účastníka řízení splněny zákonné podmínky pro vydání zaměstnanecké karty.

Při posuzování žádosti správní orgán postupoval dle znění zák. č. 326/1999 Sb., účinného do 30. 06. 2023. Činí tak v souladu s čl. IV. odst. 1 zák. č. 173/2023 Sb., kterým se mění zák. č. 325/1999 Sb. o azylu, ve znění pozdějších předpisů, zák. č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, neboť se řízení podle zák. č. 326/1999 Sb., zahájené přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona (do 30. 06. 2023) a do tohoto dne neskončené, dokončí a práva a povinnosti s ním související se posuzují podle zákona č. 326/1999 Sb., ve znění účinném přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona. Toto je tedy případ žádosti účastníka řízení, kterou je tedy ve smyslu výše uvedeného ustanovení třeba posuzovat dle znění zák. č. 326/1999 Sb., účinného do 30. 06. 2023.

Základní podmínky pro vydání zaměstnanecké karty stanoví zák. č. 326/1999 Sb. v § 42g odst. 2. Dle § 42g odst. 2 zák. č. 326/1999 Sb. žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, b) uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a c) má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména:

1. má požadované vzdělání; v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky,
2. má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je podle zvláštního právního předpisu vyžadována, a
3. splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání.

Z náležitostí doložených k žádosti vyplývá, že účastník řízení hodlá být zaměstnáván na volném pracovním místě u zaměstnavatele OPOP spol. s r. o., IČ: 476 74 105, se sídlem: Zašovská 750, Krásno nad Bečvou, 757 01 Valašské Meziříčí (dále jen „OPOP spol. s r. o.“), které je součástí Centrální evidence volných pracovních míst pod č. 24 294 680 723. Dle údajů zde uvedených by účastník řízení měl být zaměstnán u výše uvedeného zaměstnavatele na pracovním místě, které je charakterizováno pomocí klasifikace CZ-ISCO jako „Strojírenští kovodělníci (72224)“. K žádosti účastník řízení přiložil smlouvu o budoucí pracovní smlouvě ze dne 24. 01. 2022, ze které vyplývá, že tento bude u výše uvedeného zaměstnavatele zaměstnán na plný pracovní úvazek a za měsíční mzdu, která není nižší nežli základní sazba měsíční minimální mzdy. Dle údajů v této smlouvě bude účastník řízení vykonávat pro budoucího zaměstnavatele práci jako „Strojírenský dělník“.

Správní orgán v průběhu řízení o žádosti shledal, že jsou splněny zákonné podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, a proto rozhodl, že dostaví-li se účastník řízení k pořízení údajů nezbytných pro výrobu průkazu o povolení k pobytu a převezme jej, bude mu zaměstnanecká karta vydána. Správní orgán také v souladu s § 165a písm. f) zák. č. 326/1999 Sb. vydal shora uvedenému zastupitelskému úřadu pokyn k udělení víza k pobytu nad 90 dnů dle § 30 odst. 2 zák. č. 326/1999 Sb. Uvedené je zachyceno v předkládací zprávě ze dne 27. 05. 2022, která je součástí spisového materiálu vedeného o této žádosti.

Dle § 169t odst. 7 zák. č. 326/1999 Sb. se, v případě vydání povolení k dlouhodobému pobytu (tedy i zaměstnanecké karty), vydáním rozhodnutí rozumí převzetí průkazu o povolení k pobytu. Ve smyslu § 151 odst. 3 zák. č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. č. 500/2004 Sb.“), dnem převzetí dokladu účastníkem řízení nabývá rozhodnutí právní moci a právních účinků. Do doby převzetí průkazu o povolení k dlouhodobému pobytu (zaměstnanecké karty), lze tedy původní závěr správního orgánu, že cizinec splňuje podmínky pro vydání zaměstnanecké karty přehodnotit, zejména v případě, že jsou zjištěny nebo nastanou nové skutečnosti, které jsou důvodem pro nevyhovění žádosti. V případě účastníka řízení taková situace nastala.

Správní orgán dne 11. 03. 2024 z obchodního rejstříku zjistil, že budoucí zaměstnavatel účastníka řízení, společnost OPOP spol. s r. o. ke dni 12. 12. 2022 zanikla, protože byla z obchodního rejstříku, jenž je ve smyslu § 1 odst. 1 zák. č. 304/2013 Sb., o veřejných rejstřících právnických a fyzických osob a o evidenci svěřenských fondů, jedním z veřejných rejstříků, vymazána, resp. bylo zjištěno, že v průběhu řízení o žádosti účastníka řízení došlo na základě projektu fúze sloučením k přechodu jmění zanikající společnosti OPOP spol. s r. o. na společnost BLOWARM s. r. o., IČ: 140 91 704, se sídlem: Zašovská 750, Krásno nad Bečvou, 757 01 Valašské Meziříčí, od 12. 12. 2022 pod názvem OPOP s. r. o. (dále proto jen „OPOP s. r. o.“), jakožto společnost nástupnickou.

Z uvedeného tedy vyplývá, že společnost OPOP spol. s r. o. již nemůže účastníka řízení zaměstnávat, neboť – fakticky i právně – neexistuje. Nástupnická společnost OPOP s. r. o. by sice účastníka řízení mohla na volném pracovním místě uvedeném v žádosti zaměstnat, ale pouze za předpokladu, že by došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu.

Dle § 61 odst. 1 zák. č. 125/2008 Sb., o přeměnách obchodních společností a družstev, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. č. 125/2008 Sb.“), fúzí sloučením dochází k zániku společnosti nebo družstva nebo více společností nebo družstev a přechodu jmění zanikající společnosti nebo družstva na nástupnickou společnost nebo družstvo; nástupnická společnost nebo družstvo vstupuje do právního postavení zanikající společnosti nebo družstva, nestanoví-li zvláštní zákon něco jiného.



Dle § 338 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zák. č. 262/2006 Sb.“), k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů může dojít jen v případech stanovených tímto nebo jiným zákonem.

Dle § 338 odst. 2 zák. č. 262/2006 Sb. dále platí, že dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo její části, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele.

Dle § 3 zák. č. 262/2006 Sb. jsou základními pracovněprávními vztahy pracovní poměr a právní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Dle § 178 odst. 1 zák. č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, platí, že se fúze děje sloučením nebo splynutím nejméně dvou zúčastněných právnických osob. Sloučení nebo splynutí se považuje za převod činnosti zaměstnavatele.

Z citovaných ustanovení zák. č. 262/2006 Sb. a zák. č. 89/2012 Sb. v obecné rovině vyplývá, že fúzi provedenou sloučením je třeba pokládat za situaci, kdy dochází k přechodu práv a povinností pracovněprávních vztahů mezi právnickou osobou zanikající a nástupnickou. V případě výše popsané fúze sloučením, by tedy závazky z pracovněprávních vztahů zanikající společnosti OPOP spol. s r. o. měly automaticky přecházet na nástupnickou společnost OPOP s. r. o.

V případě účastníka řízení však pracovněprávní vztah mezi ním a společností OPOP spol. s r. o. před jejím zánikem fakticky ani nevznikl, neboť účastník řízení uzavřel s předmětnou společností pouze smlouvu o budoucí pracovní smlouvě a do zaměstnání nikdy nenastoupil, a tudíž – logicky – žádná práva a povinnosti z pracovněprávního vztahu účastníka řízení a zanikající společnosti nemohla přejít na společnost nástupnickou.

Dle § 33 odst. 1 zák. č. 262/2006 Sb. totiž platí, že se pracovní poměr se zakládá pracovní smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.

Dle § 36 zák. č. 262/2006 Sb. zase platí, že pracovní poměr vzniká dnem, který byl sjednán v pracovní smlouvě jako den nástupu do práce.

Vznik pracovního poměru byl v pracovní smlouvě vázán na den následující po vydání (přesněji „do 7 dnů“) potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty, od kterého se ve smyslu § 89 odst. 4 zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, odvíjí právo být přijat do zaměstnání a zaměstnáván.

Z uvedeného tedy vyplývá, že mezi společností OPOP spol. s r. o. a účastníkem řízení pracovněprávní vztah fakticky nevznikl, a tudíž ani nemohl na její nástupnickou společnost OPOP s. r. o. přejít.

Správní orgán na základě takto zjištěného stavu věci, dospěl k závěru, že volné pracovní místo, které je součástí Centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číselným označením 24 294 680 723 ve skutečnosti neexistuje, neboť již neexistuje zaměstnavatel, který toto volné pracovní místo ohlásil.

Dle § 46 odst. 6 písm. a) zák. č. 326/1999 Sb. ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává z důvodů uvedených v § 56, s výjimkou důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f) téhož zákona.

Dle § 56 odst. 1 písm. j) zák. č. 326/1999 Sb. dlouhodobé vízum, s výjimkou víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území z důvodu podle § 33 odst. 3, ministerstvo cizinci neudělí, jestliže pobyt cizince na území není v zájmu České republiky nebo je zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území.

Správní orgán tak na základě shora zjištěných skutečností dospěl k závěru, že vydání zaměstnanecké karty účastníku řízení brání jiná závažná překážka, spočívající v tom, že tento nemůže být ve skutečnosti zaměstnáván na volné pracovní pozici či místě, jehož číselné označení do úředního tiskopisu své žádosti uvedl, neboť zaměstnavatel, který toto volné místo ohlásil, již neexistuje, a tudíž ani na tomto místě nemůže



nikoho zaměstnávat. Na tomto místě mohou být zaměstnávání pouze ti cizinci, jejichž pracovněprávní vztah ke společnosti OPOP spol. s r. o. existoval ještě před jejím zánikem a práva či povinnosti z něj vzniklé přešly na nástupnickou společnost OPOP s. r. o. Toto však není, jak bylo rozvedeno výše, případ účastníka řízení.

Za této situace účastníku řízení zaměstnaneckou kartu nelze vydat, neboť by nemohl plnit účel svého pobytu na území.

Nutno poznamenat, že zák. č. 326/1999 Sb. nijak nedefinuje, co je třeba rozumět pod pojmem „jiná závažná překážka“ či „závažná překážka“. Je nepochybné, že pojmem „jiná závažná překážka pobytu cizince na území“, který je uveden v § 56 odst. 1 písm. j) zák. č. 326/1999 Sb. je bezesporu myšlena skutečnost, která je odlišná od ostatních konkrétněji vymezených důvodů pro neudělení (nevydání) povolení k dlouhodobému pobytu uvedených v § 56 odst. 1 písm. a) – i) a k) – m) a v odst. 2 téhož ustanovení zák. č. 326/1999 Sb. a že jde o skutečnost, která je obdobně závažná.

Pojem „závažná překážka pobytu cizince na území“ je pak tzv. neurčitým pojmem právním, jehož obsah je třeba vymezit s ohledem na konkrétní případ a jeho okolnosti, s ohledem na smysl zákonného ustanovení, v němž je použit a konečně i vzhledem k právní úpravě upravující příslušnou oblast právních vztahů. Tedy v našem případě jde o právní úpravu pobytu cizinců na území ČR. V neposlední řadě je při tomto vymezení nutno dbát základních zásad postupu správních orgánů, jak jsou vymezeny ve správním řádu.

Dle § 42g odst. 1 zák. č. 326/1999 Sb. platí, že se zaměstnaneckou kartou rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána.

V návaznosti na to zákon č. 326/1999 Sb. v § 42g odst. 2 písm. a) stanoví, že žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

Základním předpokladem pro vydání zaměstnanecké karty je tedy to, že bude prokázáno, že účelem pobytu žadatele o toto pobytové oprávnění bude výkon práce na volné pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

V tomto ohledu se v úpravě zaměstnaneckých karet zřetelně projevuje princip, na němž je celý zákon o pobytu cizinců postaven, tedy, že každý pobyt cizince na území, není-li pobytem trvalým, musí být odůvodněn nějakým konkrétním účelem. Tímto účelem je zpravidla nějaká aktivita, které se bude cizinec na území ČR věnovat. Toto vyplývá například hned z § 31 odst. 1 písm. b) zák. č. 326/1999 Sb. který stanoví, že cizinec je k žádosti o vydání dlouhodobého víza povinen doložit doklad prokazující účel jeho pobytu na území. Ačkoliv zák. č. 326/1999 Sb. cizinci výslovně nestanoví povinnost účel pobytu na území plnit, jeho neplnění „sankcionuje“ zrušením tohoto pobytového oprávnění. Jinými slovy zák. č. 326/1999 Sb. předpokládá, že cizinec bude plnit účel pobytu, pro který mu byl pobyt na území ČR povolen, a to po dobu, po kterou mu bylo na území ČR dovoleno pobývat. Proto se také doba platnosti řady pobytových oprávnění odvíjí od doby trvání tohoto účelu.

Otázce, co je třeba rozumět „plněním účelu povoleného pobytu“, se také opakovaně věnovala judikatura. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 19.01.2012, č.j. 9 As 80/2011-69, výslovně konstatoval, že „*plnění účelu, pro který byl cizinci pobyt povolen, musí být fakticky naplněno. Jinými slovy, aby mohlo být konstatováno plnění účelu, pro který byl stěžovateli pobyt povolen, tj. podnikatelská činnost, musela být v předmětném období alespoň převážně vykonávána, což není naplněno pouhým případným úsilím o její provozování.*“ V citovaném rozsudku Nejvyšší správní soud odkázal též na své předchozí rozhodnutí ze dne 27.12.2011, č.j. 7 As 82/2011-81, v němž dovodil, že účelem pobytu zákonodárce zcela jistě nemínil pouze formální zapsání se do příslušných rejstříků, „*aniž by podnikatelská činnost byla fakticky na území České republiky vykonávána, neboť by tak došlo k obcházení smyslu a pravidel zákona. Zákon o pobytu cizinců stojí na principu, že pobyt cizince na území České republiky musí být odůvodněn, např. dlouhodobým zaměstnáním, podnikáním, studiem, a tyto činnosti musí být skutečně na území České republiky vykonávány.*“

Dokladem osvědčujícím účel pobytu na území v případě žadatele o vydání zaměstnanecké karty je především pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o těchto smlouvách budoucí, kterou je žadatel povinen předložit ke své žádosti jako její náležitost. Tento dokument však sám o sobě



neprokazuje, že žadatel bude skutečně tento účel plnit, je pouze předpokladem, aby jej mohl plnit. Nemůže-li zaměstnavatel, se kterým cizinec uzavřel některou z těchto smluv, již cizince z jakéhokoli důvodu zaměstnávat, je zřejmé, že nebude plnit účel povoleného pobytu (zaměstnanecké karty). Odpadá tím tedy základní důvod, proč by cizinci mělo být umožněno na území České republiky pobývat.

V tomto smyslu tedy podle názoru správního orgánu konstituuje jinou závažnou překážku pobytu cizince na území situace, kdy je zjištěno, že by po příjezdu na území účel povoleného pobytu nemohl plnit. V případě zaměstnanecké karty by tedy nemohl vykonávat práci na volné pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, ať již z důvodu faktické neexistence takového volného místa, nebo pro z důvodu, že zaměstnavatel zanikl.

K obdobnému závěru dospěl také Nejvyšší správní soud, a to v rozsudku ze dne 25.01.2018, č. j. 4 Azs 248/2017-37, kde uvedl následující: „Provedené dokazování potvrzuje, že se stěžovatel do nepříznivé situace dostal na základě okolností, které byly na jeho vůli nezávislé. Ani tento fakt však není způsobit skutečnost, že stěžovatel nemůže plnit účel pobytu předpokládaný zaměstnaneckou kartou, tedy být zaměstnán na pracovním místě leštiče nástrojů a kovů u zaměstnavatele Bohemia Works Group, družstvo. Podle Nejvyššího správního soudu v projednávané věci převažuje zájem státu na dodržování předpisů regulujících pobyt cizinců na území České republiky s tím, že na plnění účelu pobytu je nezbytné nahlížet jako na kategorii objektivní, nezávislou na vůli cizince. Pokud cizinec nemůže plnit účel pobytu, jedná se o okolnost, která představuje závažnou překážku pobytu zamezující vydání zaměstnanecké karty.“

Správní orgán tedy podobně jako Nejvyšší správní soud shledává jinou závažnou překážku pobytu účastníka řízení na území ve skutečnosti, že by tento v případě vyhovění žádosti nemohl plnit účel zaměstnanecké karty, neboť jej již shora uvedený zaměstnavatel, na pracovní pozici, kterou uvedl ve své žádosti, zjevně nemůže zaměstnávat.

Po shromáždění podkladů pro vydání rozhodnutí správní orgán v souladu s § 36 odst. 3 zák. č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, dne 26. 03. 2024 vyrozuměl účastníka řízení písemností vedenou pod č. j. OAM-29495-13/ZM-2022 o možnosti seznámit se s podklady pro vydání rozhodnutí, vyjádřit se k nim a případně navrhnout jejich doplnění, a sice ve lhůtě 10 dnů ode dne doručení této písemnosti. Vzhledem k tomu, že jediným podkladem pro vydání rozhodnutí, který sám účastník řízení k žádosti nepředložil, je shora popsána informace z obchodního rejstříku, učinil správní orgán součástí vyrozumění dle § 36 odst. 3 zák. č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, informaci o existenci tohoto podkladu s popisem jeho obsahu. Předmětná písemnost byla účastníku řízení doručena dne 16. 06. 2024 veřejnou vyhláškou, avšak ten svého práva vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí do dnešního dne nevyužil. Vzhledem k tomu, že vyjádření se k podkladům pro vydání rozhodnutí je právem a nikoliv povinností, přistoupil správní orgán k vydání tohoto rozhodnutí.

S ohledem na uvedené má správní orgán za to, že v řízení byl náležitě zjištěn a prokázán důvod pro zamítnutí žádosti a nevydání zaměstnanecké karty uvedený dle § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zák. č. 326/1999 Sb., tedy existence jiné závažné překážky pobytu účastníka řízení na území.

Vzhledem k zjištěnému správní orgán rozhodl způsobem uvedeným ve výroku tohoto rozhodnutí.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat odvolání ke Komisi pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, a to dle § 81 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve spojení s § 170b odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v platném znění. Podle § 86 odst. 1 správního řádu se odvolání podává u odboru azylové a migrační politiky Ministerstva vnitra České republiky, a to dle § 83 odst. 1 správního řádu ve lhůtě do 15 dnů ode dne oznámení tohoto rozhodnutí.



Mgr. Taťána Janíčková, DiS.
vedoucí Oddělení pro pracovní migraci I.