



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudcem JUDr. Václavem Kočkou-Amortem ve věci

žalobce: X., narozený dne X.  
bytem X.  
zastoupený advokátem Mgr. Petrem Václavkem  
sídlem Opletalova 25, 110 00 Praha 1

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 6. 2024, č. j.: OAM-02640-12/ZM-2024, MV-39758-3/OAM-2024

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 5. 6. 2024, č. j.: OAM-02640-12/ZM-2024, MV-39758-3/OAM-2024, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení ve výši 11 228 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou včas u Městského soudu v Praze se žalobce domáhal zrušení rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 5. 6. 2024, č. j.: OAM-02640-12/ZM-2024, MV-39758-3/OAM-

Shodu s prvopisem potvrzuje K. T.

2024, jímž bylo podle ust. § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „z.p.c.“), sděleno, že žalobce nesplnil podmínky v ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c. pro oznámení změny zaměstnavatele.

## II. Obsah žaloby

2. Žalobce v žalobě namítal, že žalovaný zvrátil zrušující rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 30. 10. 2023, č. j. 40 A 7/2023-57, jestliže zpětně dovodil zánik pobytového oprávnění, aniž by žalobci umožnil situaci řešit. Absurdní závěr o obnovení pracovněprávního vztahu zrušením pravomocného rozhodnutí podle žalobce zakládá nezákonnost rozhodnutí. Zaměstnanecká karta byla pravomocně zrušena již dne 12. 8. 2023, nikoli až dne 16. 8. 2023. Žalovaný porušil ust. § 2 odst. 3 a § 4 odst. 1 správního řádu, neboť žalobce neporušil zákon, a přesto mu nebyla umožněna změna zaměstnavatele. Zrušením nezákonného rozhodnutí žalovaného nemohlo dojít k obnově pracovněprávního vztahu, jelikož by to znamenalo nepřípustný zásah do práv zaměstnavatele i žalobce. Závěr o obnovení by se ocitl v rozporu s principy právní jistoty a autonomie vůle. Žalobce bez svého zavinění nemohl využít možnosti v ust. § 63 odst. 3 z.p.c., neboť v období od 12. 8. 2023 do 6. 11. 2023 byl jeho pobyt pravomocně ukončen. Existence a nastoupení účinků dohody o ukončení pracovního poměru jsou závislé na existenci pracovněprávního vztahu, který má být dohodou ukončen. Jelikož pracovněprávní vztah nelze zpětně obnovit zrušením rozhodnutí o zrušení zaměstnanecké karty, nebyla zpětně obnovena ani dohoda o ukončení pracovněprávního vztahu. Žalobce po celou dobu postupoval v dobré víře, pročez nelze akceptovat nespravedlivý výsledek v podobě neúspěchu v řízení. Závěrem navrhl zrušení napadeného rozhodnutí a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení.

## III. Vyjádření žalovaného

3. Žalovaný po rekapitulaci žalobních námitek uvedl, že žalobci zanikla zaměstnanecká karta ve smyslu ust. § 63 odst. 1 z.p.c. ke dni 15. 10. 2023, jelikož pracovněprávní vztah k poslednímu zaměstnavateli skončil dohodou o rozvázání pracovního poměru dne 16. 8. 2023. Zrušení rozhodnutí žalovaného o zrušení platnosti zaměstnanecké karty by vedlo k obnovení pracovního poměru, pokud by obě strany neprojevíly vůli pracovní poměr ukončit jiným způsobem. Lhůta šedesáti dnů se nepočítá ode dne 6. 11. 2023, tj. od právní moci rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 30. 10. 2023, č. j. 40 A 7/2023-57, neboť zaměstnanecká karta žalobce zanikla ze zákona ke dni 15. 10. 2023. Podával-li žalobce oznámení o změně zaměstnavatele až dne 22. 12. 2023, učinil tak více než dva měsíce poté, co měl tuto změnu oznámit. Žalovaný neví nic o rodinných vazbách žalobce k území, žalobcovi rodinní příslušníci žijí v zemi jeho původu a o existenci údajné partnerky žalobce se žalovaný dozvěděl až z podané žaloby. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

## IV. Obsah správního spisu

4. Ze správního spisu bylo zjištěno, že rozhodnutím žalovaného ze dne 8. 8. 2023, č. j.: OAM-8800-8/ZR-2023, byla žalobci podle ust. § 37 odst. 1 písm. a) ve spojení s ust. § 46e odst. 1 z.p.c. zrušena platnost zaměstnanecké karty, přičemž platnost měla trvat od 1. 3. 2023 do 28. 2. 2025.
5. Rozsudkem Krajského soudu v Praze ze dne 30. 10. 2023, č. j. 40 A 7/2023-57, bylo rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 8. 2023, č. j.: OAM-8800-8/ZR-2023, zrušeno a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení. Podle záznamu o usnesení ze dne 3. 1. 2024, č. j.: OAM-8800-32/ZR-2023, žalovaný podle ust. § 66 odst. 2 správního řádu zastavil správní řízení vedené s žalobcem ve věci zrušení platnosti zaměstnanecké karty.

6. Žalobce dne 22. 12. 2023 doručil žalovanému vyplněný tiskopis Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele, podle něhož měl ke dni 1. 2. 2024 začít pracovat u jiného subjektu, na pracovním místě „ostatní uklízeči a pomocníci“.
7. Podle zprávy původního zaměstnavatele ze dne 20. 2. 2024 zanikl pracovní poměr žalobce dne 16. 8. 2023 na základě dohody o rozvázání pracovního poměru. Žalobcova poslední odpracovaná směna proběhla dne 11. 8. 2023, ve dnech 12. a 13. 8. 2023 neměl naplánovanou žádnou směnu a ve dnech 14. – 16. 8. 2023 čerpal neplacené volno.
8. Dne 5. 6. 2024 vydal žalovaný žalobou napadené sdělení, neboť shledal, že žalobce nesplnil podmínky v ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c. pro oznámení změny zaměstnavatele. Žalobce byl oprávněn ohlásit změnu zaměstnavatele v době uvedené v ust. § 63 odst. 1 z.p.c., tj. do šedesáti dnů po skončení dosavadního pracovněprávního vztahu. Okamžikem právní moci zrušujícího rozsudku došlo k obnovení platnosti zaměstnanecké karty i pracovněprávního vztahu za předpokladu, že z jiného důvodu nedošlo v mezidobí k ukončení pracovního poměru. Oznámení bylo doručeno dne 22. 12. 2023, ačkoli se žalobce s posledním zaměstnavatelem dohodli na ukončení pracovního poměru ke dni 16. 8. 2023. Žalobcova zaměstnanecká karta proto podle žalovaného zanikla uplynutím dne 15. 10. 2023.

#### V. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

9. Městský soud v Praze na základě podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů a vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu podle ust. § 75 odst. 1 a 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“), a po provedeném řízení dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
10. Soud ve věci rozhodl bez jednání, protože postupoval dle ustanovení § 76 odst. 1 písm. c) s.ř.s.
11. Podle ust. § 42g odst. 7 z.p.c. 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. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.
12. Podle ust. § 42g odst. 9 z.p.c. 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, přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.*

13. Podle ust. § 63 odst. 1 z.p.c. 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. Soud především uvádí, že sdělení podle ust. § 42g odst. 9 z.p.c. je rozhodnutím ve smyslu ust. § 65 odst. 1 s.ř.s., což Nejvyšší správní soud konstatoval např. v usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, či v rozsudcích ze dne 3. 6. 2021, č. j. 4 Azs 327/2020-44, a ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28. Ke skutečnosti, že není proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele odvolání přípustné a lze se proti němu bránit přímo správní žalobou vizte rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, či ze dne 26. 1. 2023, č. j. 9 Azs 118/2022-32.
15. Rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 8. 2023, č. j.: OAM-8800-8/ZR-2023, nabylo právní moci již jeho doručením žalobci. Vzhledem k ust. § 48 odst. 3 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“), podle něhož pracovní poměr cizince nebo fyzické osoby bez státní příslušnosti, pokud k jeho skončení nedošlo již jiným způsobem, končí dnem, kterým má skončit jejich pobyt na území České republiky podle vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu, žalobce v bezprostřední časové návaznosti informoval zaměstnavatele o zrušení platnosti zaměstnanecké karty. Zaměstnavatel se žalobcem následně uzavřel dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 16. 8. 2023.
16. Žalobce byl úspěšný v souvislosti se svou žalobou proti rozhodnutí, č. j.: OAM-8800-8/ZR-2023. Ke zrušení platnosti žalobcovy zaměstnanecké karty došlo z důvodu, že žalobce byl trestním příkazem Okresního soudu v Přerově ze dne 6. 4. 2023, č. j. 3 T 53/2023-51, odsouzen za úmyslný trestný čin. V průběhu soudního řízení byl trestní příkaz zrušen; na žalobce bylo nutno hledět jako na osobu, která nebyla odsouzena za úmyslný trestný čin. Krajský soud v Praze svým rozsudkem ze dne 30. 10. 2023, č. j. 40 A 7/2023-57, předmětné rozhodnutí zrušil a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení.
17. Řízení o zrušení platnosti žalobcovy zaměstnanecké karty se poté nacházelo ve stadiu nesplnění podmínek aplikace ust. § 37 odst. 1 písm. a) ve spojení s ust. § 46e odst. 1 z.p.c., což vyústilo ve vydání záznamu o usnesení ze dne 3. 1. 2024, č. j.: OAM-8800-32/ZR-2023, neboť odpadl důvod pro pokračování v tomto správním řízení.
18. Soud konstatuje, že v zákoníku práce není obsaženo žádné ustanovení reagující na zrušení vykonatelného rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu na základě rozsudku v řízení před správním soudem podobně jako na zrušení pravomocného rozsudku ukládajícího cizinci trest vyhoštění z území České republiky v rámci řízení trestního (ust. § 48 odst. 3 písm. a) a b) z.p.c.). Zákoník práce nezná žádný institut obnovení pracovněprávního (soukromoprávního) vztahu na základě těchto dvou skutečností. Žalovaný tedy postupoval nesprávně, pokud dovodil možnost obnovení pracovněprávního vztahu. Přístup žalovaného by v praxi vyvolával značné problémy, neboť v mezidobí od právní moci rozhodnutí o zrušení povolení k pobytu do zrušujícího rozsudku by zaměstnavatel mohl konkrétní místo obsadit jiným zaměstnancem, anebo by mohlo dojít k takové úpravě výrobních či jiných technických postupů, že by se někdejší pracovní poměr

cizince stal nadbytečným, zvláště uplynula-li by delší doba (např. při zásahu až Ústavního soudu po několika letech apod.).

19. Soud se ztotožňuje s žalobcem, že ke dni 6. 11. 2023, kdy nabyl právní moci rozsudek Krajského soudu v Praze, č. j. 40 A 7/2023-57, nastalo obnovení jeho pobytového oprávnění ve formě zaměstnanecké karty, avšak nedošlo k obnovení pracovněprávního vztahu. Podle názoru soudu žalobce nezaviněně nemohl až do dne 6. 11. 2023 využít možnosti vyplývající z ust. § 63 odst. 3 z.p.c., podle něhož „*se odstavec 1 nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7.*“ Jestliže potom žalobce dne 22. 12. 2023 učinil oznámení o změně zaměstnavatele se zahájením nového pracovního poměru ke dni 1. 2. 2024, dodržel požadavky ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c. K dohodě o rozvázání pracovního poměru ze dne 16. 8. 2023 není možno přihlížet, jelikož žalobce k ní přistoupil jen na základě pravomocného rozhodnutí, č. j.: OAM-8800-8/ZR-2023, žádný jiný důvod k rozvázání pracovního poměru neměl (i zaměstnavatel ve svém sdělení uvedl, že dohoda byla iniciována zaměstnancem, tedy žalobcem). Navíc, po celou dobu od uzavření dohody až do dne 6. 11. 2023 žalobce stejně neměl možnost oznámit změnu zaměstnavatele, jelikož v této době existovalo pravomocné rozhodnutí o zrušení platnosti jeho zaměstnanecké karty. Vzhledem k tomu, že žalobce nemohl předvídat zrušení pravomocného rozhodnutí o zrušení zaměstnanecké karty a zároveň hledání nového zaměstnavatele vyžaduje určitý časový prostor, považuje soud za spravedlivé a souladné se smyslem a účelem právní úpravy, aby lhůta 60 dnů pro oznámení změny zaměstnavatele začala v jeho specifickém případě plynout až ode dne 6. 11. 2023, jinak by byl žalobce diskriminačně znevýhodněn oproti ostatním cizincům, kterým byla uvedená lhůta poskytnuta a vůči nimž se správní orgány nedopustily nezákonného zrušení zaměstnanecké karty.
20. Soud shrnuje, že žalovaný vycházel z neexistující právní úpravy, pokud z obnovení žalobcova pobytového oprávnění ve formě zaměstnanecké karty dovodil obnovení pracovněprávního vztahu. Zároveň po žalobci požadoval, aby nahlásil změnu zaměstnavatele v době, kdy svědčila presumpce správnosti pravomocnému rozhodnutí o zrušení zaměstnanecké karty, čímž mu znemožnil reálné uplatnění práv (v rozporu mj. s § 4 odst. 4 správního řádu). Z tohoto důvodu soud podle ust. § 76 odst. 1 písm. c) s.ř.s. žalobou napadené rozhodnutí zrušil a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení.
21. V novém řízení shledá žalovaný oznámení o změně zaměstnavatele, jež žalobce podal dne 22. 12. 2023, včasným. Podle ust. § 78 odst. 5 s.ř.s. je žalovaný vysloveným právním názorem Městského soudu v Praze vázán.
22. O návrhu žalobce na přiznání odkladném účinku žalobě nebylo rozhodováno, neboť tímto rozsudkem soud rozhodl o meritu věci. Zároveň nebyl za návrh na přiznání odkladného účinku vybrán soudní poplatek, proto nebylo třeba přistoupit k jeho vrácení.
23. O nákladech řízení soud rozhodl dle ust. § 60 odst. 1 s.ř.s.; žalobce byl ve věci samé úspěšný, proto mu přísluší právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení proti neúspěšnému žalovanému. Náklady vynaložené žalobcem v daném řízení představují zaplacený soudní poplatek ve výši 3000 Kč a náklady právního zastoupení spočívající v odměně za dva úkony právní služby po 3 100 Kč, tedy celkem 6 200 Kč (§ 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, tj. převzetí zastoupení a písemné podání k soudu) a v náhradě hotových výdajů po 300 Kč za jeden úkon, celkem 600 Kč (§ 13 odst. 4 téže vyhlášky), a dle § 57 odst. 2 s.ř.s. náhrada DPH z částky 6 800 Kč v sazbě 21 % ve výši 1 428 Kč. Celková výše nákladů řízení činí částku 11 228 Kč.

**Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, 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](http://www.nssoud.cz).

Praha 20. srpna 2024

**JUDr. Václav Kočka-Amort, v. r.**  
samosoudce