



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem JUDr. Lukášem Hlouchem, Ph.D. ve věci

žalobce: S. S.
státní příslušnost X
bytem X

zastoupen Mgr. Tomáš Verčimák, advokát
sídlem 28. října 1001/3, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: Ministerstvo vnitra
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

v řízení o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 31. 1. 2024, č. j. OAM-54049-13/ZM-2023,
MV-140280-6/OAM-2023,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobce **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou ke Krajskému soudu v Brně (dále též „krajský soud“) brojil žalobce proti opakovanému sdělení žalovaného ze dne 31. 1. 2024, č. j. OAM-54049-13/ZM-2023, MV-140280-6/OAM-2023 (dále jen „napadené rozhodnutí“). Tímto „sdělením“

žalovaný oznámil žalobci ve smyslu ustanovení § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPC“), že podmínky stanovené § 42g odst. 7 a 8 ZPC pro zaměstnávání žalobce na uvedeném pracovním místě (obsluha v občerstvení) u zaměstnavatele A. I., místo podnikání X, s místem výkonu práce v X, X (číslo volného pracovního místa X) nejsou splněny.

2. Opakovaným sdělením žalovaný posoudil oznámení o změně zaměstnavatele doručené mu dne 31. 7. 2023 poté, co bylo prvotní sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty zrušeno rozsudkem Krajského soudu v Brně ze dne 19. 12. 2023, č. j. 33 A 10/2023-86 (dále jen „zrušující rozsudek“). Kasační stížnost žalovaného proti tomuto zrušujícímu rozsudku byla zamítnuta rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 5. 2024, č.j. 2 Azs 10/2024-23 (dále jen „rozsudek NSS“).

II. Napadené rozhodnutí

3. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný shrnul průběh řízení a relevantní právní úpravu obsaženou v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZPC“). Dále uvedla, že v předmětné věci žalobce nesplnil následující podmínky pro úspěšnou změnu zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty.
4. V první řadě žalovaný uvedl, že oznámení změny zaměstnavatele totiž nebylo správnímu orgánu doručeno ve lhůtě 30 dnů přede dnem, ke kterému se měla ohlašovaná změna zaměstnavatele uskutečnit, jak vyžaduje § 42g odst. 7 ZPC, ale až poté, co měla být změna uskutečněna. Současně nebyla ani splněna jedna z podmínek uvedených v ustanovení § 42g odst. 8 ZPC, neboť žalobce v oznámení neuvedl údaje k nové volné pracovní pozici uvedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a to v rozsahu tiskopisu oznámení.
5. Žalovaný podrobněji vyložil, že žalobce své oznámení doručil dne 31. 7. 2023, ovšem do tiskopisu uvedl výslovně, že hodlá na novém pracovním místě začít pracovat již ode dne 28. 7. 2023. V předložené pracovní smlouvě si žádný den nástupu její strany nesjednaly. Je tak zřejmé, že žalobce nedoručil své oznámení o změně zaměstnavatele správnímu orgánu nejméně 30 dnů přede dnem, ke kterému má být změna uskutečněna, ale až 3 dny poté.
6. Taktéž nebyla naplněna jedna z podmínek pro oznámení změny zaměstnavatele uvedená v § 42g odst. 8 ZPC. Žalobce totiž do tiskopisu oznámení v rubrice určené pro uvedení čísla volného pracovního místa správnou identifikaci neuvedl a namísto toho zde uvedl identifikační číslo (IČ) budoucího zaměstnavatele. Toto sice žalobce podáním doručeným správnímu orgánu dne 18. 8. 2023 zjevně chtěl napravit, ovšem opět neuvedl žádné číslo volného pracovního místa, ale pouze název pracovní pozice „52460 *obsluha v rychlém občerstvení*“.
7. Součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty jsou v případě zaměstnavatelky pouze tři ohlášená volná pracovní místa, a to jednak volné pracovní místo obsluhy rychlého občerstvení pod referenčním

číslem X, které ovšem neobsahuje žádnou volnou pracovní pozici, respektive je již obsazeno. Dále je to volné pracovní místo kuchaře se zaměřením na arabské speciality, které je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod referenčním číslem X, a které bylo do této evidence zařazeno až dne 4. 11. 2023 a obsahuje dvě volné pracovní pozice. Konečně bylo zjištěno jako poslední volné pracovní místo kuchaře, které je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod referenčním číslem X a které již také neobsahuje žádnou volnou pracovní pozici.

8. Z uvedeného plyne, že žalobce chtěl být nejspíše zaměstnáván na pracovním místě obsluhy rychlého občerstvení, které je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číselným označením X. Kromě toho, že údaj o tomto volném pracovním místě svého do tiskopisu oznámení neuvedl a žalovanému se je podařilo identifikovat až na základě jeho pozdějšího sdělení, pak toto volné pracovní místo neobsahuje žádnou volnou pracovní pozici, na které by mohl být žalobce zaměstnán. V době, kdy byla oznámena změna zaměstnavatele a ani v současnosti není součástí centrální evidence volných pracovních míst žádné další pracovní místo obsluhy rychlého občerstvení ohlášené zaměstnavatelkou, které by obsahovalo nějakou volnou pracovní pozici, na které by mohl být žalobce zaměstnán.
9. Žalovaný se konečně vyjádřil i k názoru obsaženému v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č.j. 4 Azs 124/2023-34 (dále také „rozsudek čtvrtého senátu NSS“) ve vztahu k předmětné věci. V případě žalobce nebyly splněny takové podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele, jejichž nesplnění napravitelné není. Výzva k odstranění vad by dávala smysl pouze za situace, pokud by označená volná pozice součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty byla a žalobce ji pouze neuvedl do tiskopisu oznámení změny. Ale pokud tato nová volná pracovní pozice nebyla součástí této evidence, nemá smysl žalobce na cokoliv vyzývat, protože logicky takovou pozici nemůže dodatečně uvést, tedy tento „nedostatek“ zhojit. Oznámení změny zaměstnavatele tyto podmínky nesplňovalo. Jestliže oznámení změn zaměstnavatele podmínky stanovené zákonem nesplňuje, nelze k němu dle § 42g odst. 9 ZPC přihlížet a žalobce tedy nemůže začít pracovat na pracovním místě obsluhy rychlého občerstvení u tohoto zaměstnavatele.

III. Žaloba

10. Žalobce nejprve poukázal na to, že podal žalobu po uplynutí zákonné třicetidenní lhůty, a to vzhledem k názoru obsaženému v usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 4. 2024, č. j. 43 A 108/2022-47, publ. ve Sbírce rozhodnutí NSS pod č. 4495/2023, podle něž v důsledku chybějícího poučení v napadeném rozhodnutí o možnosti podat opravný prostředek se prodlužuje lhůta k podání žaloby na tři měsíce.
11. Dále žalobce uvedl, že nerozporuje závěr žalovaného o tom, že původní tiskopis oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 28. 7. 2023 nesplňoval minimálně jednu podmínku stanovenou cizineckým zákonem pro perfektní oznámení změny zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 cizineckého zákona. Vedle nevyplnění konkrétního čísla volného pracovního místa se jedná zejména o procesní okolnost zaslání předmětného oznámení minimálně 30 dnů před tím, než k plánované změně zaměstnavatele mělo dojít (oznámení bylo podáno dne 28. 7. 2023 a ke změně zaměstnavatele mělo dle

- deklarovaného nástupu do pracovního poměru na tiskopisu oznámení dojít dne 28. 7. 2023). Pokud je však žalobci známo, doložená pracovní smlouva uváděla jako nástup do pracovního poměru až datum 1. 10. 2023.
12. Žalobce rozporuje procesní postup žalovaného, jímž oznámení žalobce posuzoval. Odkázal na závěry rozsudku čtvrtého senátu NSS, podle něhož je správní orgán povinen nejprve držitele zaměstnanecké karty vyzvat k odstranění vad ve smyslu zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Žalovaný však takto nepostupoval, nevyzval žalobce k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele, ale bez dalšího po zrušujícím rozsudku vydal napadené rozhodnutí. Žalobce má za to, že všechny vady, které mu v napadeném rozhodnutí nyní vytýká žalovaný, byly odstranitelné.
 13. To žalobce rozvedl směrem k jednotlivým vadám oznámení o změně zaměstnavatele. Žalovaný označil v napadeném rozhodnutí za vadu, kterou nelze odstranit, doručení oznámení ve lhůtě méně než 30 dnů přede dnem, ke kterému se měla změna uskutečnit. Žalobce však namítá, že tato vada mohla být zhojena velice jednoduše. Vyzval-li by žalovaný v souladu s § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu, zdejší judikaturou a směrnicí 2011/98/EU, a dále s přihlédnutím k doložené pracovní smlouvě (smluvně sjednaný nástup do pracovního poměru 1. 10. 2023) k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele, resp. k nápravě podání, aby splňovalo podmínku minimálního období od oznámení do deklarovaného nástupu do zaměstnání, nic nebránilo žalobci, aby tiskopis oznámení opravil a zřejmý rozpor s doloženou smlouvou vyjasnil, případně, aby uzavřel dodatek k pracovní smlouvě, kterým by byl posunut datum nástupu do práce na pozdější termín tak, aby byl v souladu s touto podmínkou stanovenou zákonem. Namísto toho si žalovaný bez dalšího vybral tvrzení v tiskopisu oznámení, které bylo ve zřejmém rozporu s doloženou pracovní smlouvou.
 14. Druhou vadou bylo dle žalovaného to, že žalobce správně nevyplnil v tiskopisu číslo volného pracovního místa, které mělo být součástí centrální evidence volných pracovních míst držiteli zaměstnanecké karty a na kterém hodlá být zaměstnán. Žalobce bohužel do předmětného pole tiskopisu vyplnil CZ-ISCO klasifikační kód zaměstnání práce v rychlém občerstvení, a nikoliv číslo volné pracovní pozice vedené Úřadem práce ČR. Žalovaný tedy nahlédl do seznamu volných pracovních pozic budoucí zaměstnavatelky a sám podle vlastního uvážení domyslel, kterou pracovní pozici měl asi žalobce na mysli při učinění oznámení o změně zaměstnavatele. Žalovaný ale tímto způsobem vybral nesprávné a již obsazené volné pracovní místo evidované pod referenčním číslem 19 165 500 755. Ve skutečnosti ale hodlal žalobce nastoupit na místo úplně jiné, a to pod referenčním číslem 28 244 580 766 (kuchař arabských specialit), kde se nástup předpokládal v listopadu 2023.
 15. Žalobce dodal, že po vrácení věci soudem k novému projednání učinil nezbytné kroky vedoucí k odstranění vad svého oznámení a dne 12. 2. 2024 doručil novou (změněnou) pracovní smlouvu podepsanou s budoucí (stejnou) zaměstnavatelkou, která nahradila dosavadní pracovní smlouvu ze dne 26. 7. 2023. Dle této nové smlouvy byl sjednaný nový den nástupu do zaměstnání, a to 4. 3. 2024. Rovněž byla pracovní pozice (druh práce) upravena tak, že je bez dalších pochybností zřejmé, že se jedná o pracovní smlouvu uzavřenou na volné pracovní místo v evidenci Úřadu práce ČR pod č. X (kuchař arabských specialit). Téhož dne však již bylo žalobci doručeno napadené rozhodnutí, které bylo vydáno dříve.

16. Žalobce uzavřel svou argumentaci úvahou nad kolizí veřejnoprávní úpravy a soukromoprávního prostředí pracovněprávního vztahu, který by měl být z hlediska orgánů veřejné moci respektován. Z uvedených důvodů žalobce navrhl zrušení napadeného rozhodnutí, vrácení věci k dalšímu řízení a přiznání náhrady nákladů řízení.

IV. Vyjádření žalovaného

17. Ve svém vyjádření ze dne 31. 10. 2023 žalovaný navrhl zamítnutí žaloby a uvedl následující argumentaci proti žalobním bodům, které považuje za nedůvodné.
18. Žalovaný nejprve shrnul skutkové okolnosti a konstatoval, že oznámení žalobce o změně zaměstnavatele ze dne 28. 7. 2023 nesplňovalo několik kumulativně stanovených podmínek pro změnu zaměstnavatele zakotvených zákonem o pobytu cizinců. To zřejmě nepopírá ani žalobce, pouze poukazuje na to, že měl být žalovaným vyzván k odstranění vad svého podání, tedy oznámení o změně zaměstnavatele v souladu s § 37 odst. 3 správního řádu. Jednalo se konkrétně o podmínku oznámení změny s 30-denním předstihem a neexistenci volného pracovního místa, na němž hodlá být zaměstnán.
19. V tiskopisu oznámení žalobce uvedl jako den, ke kterému se má požadovaná změna uskutečnit, den 28. 7. 2023. K tomuto žalovaný uvádí, že žalobce neučinil oznámení 30 dnů před uskutečněním změny, nebo tak alespoň vyplnil formulář oznámení změny v oddíle 6. nazvaném „*Přesné datum, ke kterému se má změna uskutečnit*“, uvedl datum 28. 7. 2023, což je zároveň i den, kdy oznámení předal k poštovní přepravě. Žalobce tak zjevně nesplnil podmínku uvedenou § 42g odst. 7 zák. č. 326/1999 Sb., tedy, že je povinen oznámit změnu zaměstnavatele ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Nejdříve od tohoto dne je cizinec oprávněn na území vykonávat práci na novém pracovním místě a od tohoto dne se také odvíjí počítání 30denní lhůty podání oznámení. Tedy chybí-li tento údaj v tiskopisu oznámení, nejsou splněny podmínky stanovené zákonem (§ 42g odst. 8 zák. č. 326/1999 Sb.), a proto se na takové oznámení pohlíží jako na neučiněné. Žalovaný též osvětlil účel této zákonné podmínky vzhledem ke lhůtě pro vyřízení oznámení, která činí rovněž 30 dnů.
20. Ohledně existence volné pracovní pozice žalovaný uvedl následující. Sám žalobce připouští, že namísto čísla volného pracovního místa uvedl do oznámení identifikační číslo (IČ) budoucího zaměstnavatele. Tuto chybu sice žalobce podáním ze dne 18. 8. 2023 chtěl napravit, ovšem opět neuvedl žádné číslo volného pracovního místa, ale pouze název pracovní pozice „*52460 obsluha v rychlém občerstvení*“. Žalovaný navíc v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty našel pouze jediné ohlášené pracovní místo pro pracovní pozici „*52460 obsluha v rychlém občerstvení*“, evidované pod referenčním číslem 19 165 500 755. Ovšem toto pracovní místo již bylo obsazené, takže u něj nebyla žádná volná pracovní pozice, na které by mohl být žalobce zaměstnáván.
21. Žalovaný k tomu podrobněji dodal, že žalobce následně doložil, že chce být zaměstnáván na jiné pracovní pozici, která je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číselným označením 28 244 580 766. To však nic nemění na tom, že podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele nebyly splněny, protože v okamžik doručení oznámení takové pracovní místo nebylo v oznámení uvedeno, navíc se stalo součástí centrální evidence volných pracovních míst až 4. 11. 2024, tedy až čtyři měsíce po podání oznámení změny, a

- konečně se jedná o pracovní místo kuchaře arabských specialit, a nikoliv obsluhy v rychlém občerstvení.
22. Definičním znakem volného pracovního místa uvedeného v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je číslo volného pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst a také určení druhu práce. Žalobce ve svém podání ze dne 18. 8. 2023 opět neuvedl žádné číslo volného pracovního místa, ale pouze název pracovní pozice „52460 *obsluha v rychlém občerstvení*“. Z uvedeného plyne, že žalobce chtěl být nejspíše zaměstnáván na pracovním místě obsluhy rychlého občerstvení, které je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číselným označením 13 024 790 722. Ostatně žalobce již v oznámení jako druh práce uvedl „*Attendant chef*“ a v pracovní smlouvě uvedl, že bude pracovat jako obsluha v rychlém občerstvení.
23. K pracovnímu místu pod referenčním číslem 28 244 580 766 žalovaný doplnil, že mu byla žalobcem předložena nová pracovní smlouva na volné pracovní místo pod 28 244 580 766 (kuchař arabských specialit) se dnem nástupu do zaměstnání 4. 3. 2024. Na toto podání však žalovaný v napadeném rozhodnutí nemohl reagovat, neboť bylo vydáno již dne 31. 1. 2024. Vzhledem k tomu, že se zástupce žalobce nepřihlásil do své datové schránky, k doručení napadeného rozhodnutí došlo až dne 12. 2. 2024, tedy v den doručení uvedeného podání žalobce.
24. Žalobce ve své žalobě opět uvedl, že podáním ze dne 28. 7. 2023 hodlal být zaměstnán na pracovní pozici pod referenčním číslem volného pracovního místa 28 244 580 766 (kuchař arabských specialit). Toto je však v rozporu s tím, co uvedl do tiskopisu, a i do svého doplnění doručeného žalovanému dne 18. 8. 2023 a také s tím, co bylo uvedeno v jím předložené pracovní smlouvě, kde je uvedeno, že hodlá být zaměstnán jako obsluha rychlého občerstvení. Žalovaný připomněl, že při podání oznámení změny zaměstnavatele bylo záměrem žalobce být zaměstnán jako obsluha rychlého občerstvení.
25. K problematice aplikace § 37 odst. 3 správního řádu v prostředí právní úpravy oznámení o změně zaměstnavatele žalovaný uvedl, že nemůže vyzývat podatele k odstranění vad podání, které zvláštní zákon (zákon o pobytu cizinců) považuje již za neučiněné. Jinými slovy, považuje-li se oznámení za neučiněné, nemá žádných právních následků a nemůže tak žalovanému dodatečně vzniknout povinnost vyzvat cizince k odstranění vad oznámení dle § 37 odst. 3 správního řádu (viz obdobně rozsudek ze dne Městského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020 – 30).
26. Pokud by však žalovaný tuto povinnost opravdu měl, jak vyplývá z názoru rozsudku čtvrtého senátu NSS, jednalo se v případě žalobce o vady neodstranitelné. Volná pracovní pozice obsluhy v rychlém občerstvení součástí evidence volných pracovních míst vůbec nebyla, a nebylo by tedy třeba vyzývat žalobce, aby tento údaj do oznámení doplnil. Podobně v případě nedodržení podmínky doručení oznámení s nejméně 30denním předstihem se jedná o vadu nezhojitelnou, neboť běh času nelze vrátit zpět. Neuvedení konkrétního čísla volného pracovního místa a dále nesplnění podmínky zaslání předmětného oznámení minimálně 30 dnů před tím, než mělo dojít k plánované změně zaměstnavatele, lze ve smyslu výše uvedeného rozsudku považovat za podstatné vady, a proto žalovaný nemohl postupovat dle § 37 odst. 3 správního řádu, tedy vyzvat

- žalobce k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele a poskytnout mu přiměřenou lhůtu k jejich odstranění.
27. Žalovaný dále zopakoval svou polemiku se závěry rozsudku čtvrtého senátu NSS stejně jako v předcházející věci téhož žalobce, v níž byl vydán zrušující rozsudek krajského soudu ve vztahu k prvotnímu sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele.
28. K argumentaci žalobce pracovní právní povahou vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem žalovaný uvedl, že je dle § 165 písm. n) ZPC, oprávněn posuzovat shodu oznámené změny zaměstnavatele nebo pracovní pozice držitele zaměstnanecké karty se zákonem. Žalovaný nerozporuje, že vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem je soukromoprávním vztahem, je však nutné, aby podané oznámení o změně zaměstnavatele splňovalo požadavky stanovené jednak v zákoně o pobytu cizinců, a jednak i v zákoně o zaměstnanosti. Nejedná se v žádném případě o libovůli žalovaného nakládat s oznámením o změně zaměstnavatele, ale postup na základě zákona.
29. K pobytu manželky žalobce žalovaný uvádí, že paní Fatima Ali, nar. 9. 4. 1998, st. přísl. Pákistánská islámská republika na území České republiky pobývala na základě dlouhodobého víza za účelem rodinným s platností do 31. 8. 2023. Dne 3. 8. 2023 si podala žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za účelem rodinným řízení o této žádosti vedené pod sp. zn. OAM-29596/DP-2023 stále probíhá. Nicméně pokud chce manželka žalobce pobývat na území ČR, bylo by vhodnější, pokud by sama požádala o vydání zaměstnanecké karty, neboť její žádost o vydání dlouhodobého pobytu za účelem rodinným kvůli zániku zaměstnanecké karty žalobce nemá naději na úspěch. Z uvedených důvodů žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

V. Replika

30. Žalobce ve své replice ze dne 5. 8. 2024 se vyjádřil k jednotlivým bodům vyjádření žalovaného. Žalobce nepopírá, že na podaném tiskopisu oznámení je nesprávně uveden deklarovaný začátek výkonu zaměstnání u nového zaměstnavatele a že účelem zákonné podmínky oznámení změny zaměstnavatele v dostatečném předstihu reflektuje zákonnou povinnost žalovaného včas rozhodnout o podaném oznámení. Zdůrazňuje přitom, že na tiskopisu je k tomu uvedeno i poučení v českém a anglickém jazyce.
31. Žalobce znovu poukázal na doloženou pracovní smlouvu ze dne 26. 7. 2023, podle níž měl nastoupit do zaměstnání u nového zaměstnavatele až dne 1. 10. 2023. Žádný jiný právní titul k zahájení výkonu zaměstnání u nového zaměstnavatele přitom s předmětným oznámením doložen nebyl. Žalovaný proto ani nemohl při vydání napadeného rozhodnutí vycházet toliko z data, které žalobce nesprávně uvedl v tiskopisu oznámení (28. 7. 2023), neboť tomu neodpovídaly doložené podklady. Jednalo se tedy přinejmenším formálně o rozpor v deklarovaném zahájení nového zaměstnání a doloženém podkladu, který nelze vyřešit tak, že se žalovaný bez dalšího přikloní k datu uvedenému v oznámení.
32. Žalobce má za to, že obdobně měl žalovaný dát možnost žalobci prostřednictvím výzvy k odstranění vad své oznámení v rozsahu kýženého pracovního místa opravit, případně též k tomu doložit odpovídající pracovní smlouvu, takže bude zřejmé, na kterou pozici chtěl nastoupit, přičemž bude zároveň splněna podmínka, že dané volné pracovní místo bude volné v centrální evidenci volných pracovních míst.

33. Žalovaný se i bez dalšího přece jen trochu snažil vycházet i z jiných podkladů než jen z podaného oznámení. Je zajisté projevem určité libovůle nebo přepjatého formalismu, pokud žalovaný někdy reflektuje i dodané náležitosti oznámení, a jindy striktně jen tiskopis oznámení.
34. Žalovaný hledal cesty, jak oznámení žalobce jakkoliv nevyhovět, třeba i na základě formálních vad. Přiměřené užití § 37 odst. 3 správního řádu rozhodně není v nesouladu s jinak zvláštní úpravou dle ZPC účinného ke dni 28. 7. 2023.
35. K polemice žalovaného se závěry obsaženými v rozsudku čtvrtého senátu NSS žalobce podrobně rozvedl svůj názor, že tento rozsudek je třeba následovat, neboť byl také publikován ve Sbírce rozhodnutí NSS. Dále též polemizoval s tím, že právní úprava v ZPC je nastavena směrem k ochraně práv cizinců příliš restriktivně.

VI. Posouzení věci krajským soudem

36. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.), jedná se o žalobu přípustnou (zejména § 65, § 68 a § 70 s. ř. s.) a podanou ve lhůtě dle závěrů usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 4. 2024, č. j. 43 A 108/2022-47, publ. ve Sbírce rozhodnutí NSS pod číslem 4495/2023, podle nějž v důsledku chybějícího poučení v napadeném rozhodnutí o možnosti podat opravný prostředek se prodlužuje lhůta k podání žaloby na lhůtu tři měsíce.
37. Soud ve věci rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili (nevyjádřili výslovný nesouhlas s tímto postupem) a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
38. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházejícího jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Při zjišťování skutkového stavu soud vycházel ze správního spisu předloženého žalovaným.
39. Žaloba **není důvodná**.
40. Ze **správního spisu** vyplývá, že žalobce byl držitelem zaměstnanecké karty, která mu byla vydána z důvodu uvedeného v § 42g odst. 2 ZPC, tedy pro zaměstnávání na volné pracovní pozici, která je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta mu byla naposled prodloužena pro zaměstnávání na pracovním místě u společnosti AT&T GLOBAL NETWORK SERVICES Czech Republic, s. r. o., se sídlem Palachovo náměstí 726/2, Starý Lískovec, 625 00 Brno, IČ 257 85 435, na pracovní pozici (42220) PRACOVNÍCI V ZÁKAZNICKÝCH KONTAKTNÍCH CENTRECH. Pracovní poměr k této společnosti žalobci skončil dne 30. 5. 2023, a to dohodou o rozvázání pracovního poměru ze dne 30. 5. 2023.
41. Ze **správního spisu** jednoznačně vyplývá, že žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu „*Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele*“ dne 28. 7. 2023 k poštovní přepravě. Na formuláři je otisk podacího razítka s datem 31. 7. 2023, přičemž v kolonce „*datum, ke kterému se má změna uskutečnit*“, je uvedeno 28. 7. 2023 (tzn. shodné datum jako datace samotného oznámení). Přílohou oznámení byla pracovní smlouva se zaměstnavatelem, paní A. I.,

- IČ X, s nástupem na místo „obsluha v rychlém občerstvení“ ke dni 1. 10. 2023 s místem výkonu práce Mazi Kebab, B. Němcové 119, 344 01 Domažlice; dále pak žalobce připojil též dohodu o rozvázání pracovního poměru. Následně po vydání prvotního sdělení o nesplnění podmínek žalobce doplnil své oznámení dne 18. 8. 2023 v tom směru, že číslo volného pracovního místa u zaměstnavatele je 52460 – obsluha v rychlém občerstvení. Dále žalovanému sdělil, že má datovou schránku a její označení (ID).
42. Po vrácení věci žalovanému v důsledku zrušujícího rozsudku krajského soudu žalovaný provedl dne 26. 1. 2024 v systému centrální evidence volných míst lustraci ohledně všech volných míst u zaměstnavatele IČ X (A. I.), podle něhož existovalo volné místo kuchaře - arabské speciality (ref. číslo X) ode dne 4. 11. 2023 v počtu dvou nabízených pozic, a dále kuchaře (ref. číslo X) volné ode dne 14. 8. 2020 bez volné pozice a konečně místo obsluha rychlého občerstvení (ref. číslo X) bez volné pozice nabízené od 17. 8. 2017. Následně bylo vydáno napadené rozhodnutí.
43. Krajský soud připomíná, že napadené sdělení je judikaturou považováno za rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s., ovšem po novele právní úpravy s účinností zákona č. 274/2021 Sb. (tj. po 2. 8. 2021) je již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 s. ř. a nelze je již napadnout odvoláním (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25; rozhodnutí je dostupné na www.nssoud.cz). Jedná se tedy svou povahou o tzv. jiný správní akt, který má povahu sdělení ve smyslu podle části čtvrté s. ř. (viz § 154 a násl. s. ř.). Ze zařazení „sdělení“ do části čtvrté s. ř. vyplývá, že postupy uvedené v § 168 ZPC nejsou považovány za formální správní řízení ve smyslu § 9 s. ř. (viz k tomu citovaný rozsudek čtvrtého senátu NSS). V tomto případě však jde o sdělení (tedy individuální správní akt podle části IV. správního řádu), které je materiálně způsobilé zasáhnout do právní sféry svého adresáta jako „rozhodnutí“, jak judikatura opakovaně dovodila, a to přesto, že důsledky s ním spojené nastávají dle dikce zákona *ex lege*, tedy nikoliv silou výroku samotného „sdělení“. Krajský soud se tak napadeným „rozhodnutím“ může stejně jako v případě standardních správních rozhodnutí zabývat pouze v rozsahu důvodů, na nichž je vystavěno.
44. Z toho důvodu krajský soud mohl pominout otázku, zda vůbec po uplynutí šedesátidenní lhůty k podání oznámení o změně zaměstnavatele lze ve „nastavené“ lhůtě toto oznámení doplnit o jeho náležitosti. Žalovaný totiž tuto úvahu v napadeném rozhodnutí sám neučinil, resp. tuto argumentaci neučinil základem napadeného rozhodnutí o nesplnění podmínek žádosti o změnu zaměstnavatele.
45. Krajský soud též považuje za vhodné připomenout nosné důvody rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34. Nejvyšší správní soud tu použil systematicko-teleologický a eurokonformní výklad k dotvoření právní úpravy, aby korigoval příliš striktní režim podání oznámení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty. Šlo tu o korekci v zájmu vyvážení procesních práv cizince ve specifické proceduře změny zaměstnanecké karty, která je založena na velmi speciálním procesním módu, podle něhož imperfektní oznámení nezakládají splnění podmínek, a tudíž je lze pouze podat znovu ve lhůtě stanovené v § 63 odst. 1 ZPC, nicméně ZPC jako *lex specialis* nestanoví explicitně povinnost vyzývat k doplnění podaného oznámení. Zákon tu explicitně uvádí, že pokud v době podle § 63 odst. 1 ZPC 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*.

46. Ve věci, která byla řešena v rozsudku čtvrtého senátu NSS, byly za odstranitelné vady považovány doručení oznámení o změně zaměstnavatele až po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání a nepředložení pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, ze které by bylo patrné, že byla uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která byla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Navíc tu dle argumentace stěžovatele šlo o to, že datum nástupu do nového zaměstnání bylo v oznámení uvedeno chybně v důsledku písařské chyby (datum nástupu do nového zaměstnání předcházelo datu podání žádosti). Podle názoru NSS (bod 22 citovaného rozsudku) platí, že pokud oznámení o změně zaměstnavatele *„neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen oznamovateli pomoci nedostatky odstranit, případně ho vyzvat k jejich odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu. Účinky neučinění podání nastanou až po marném uplynutí této lhůty. V opačném případě by došlo k porušení základních zásad činnosti správních orgánů, a tím k popření procesních práv oznamovatele.“*
47. Pokud Nejvyšší správní soud dovodil ze systematického výkladu ZPC ve spojení se správním řádem podpůrnou obdobnou použitelnost § 37 odst. 3 správního řádu, je třeba provádět takový výklad vzhledem ke kontextu (speciální právní úpravě) a jejím účelům, které jsou z jejího textu zcela zřejmé (jasným způsobem projevená vůle zákonodárce). To znamená zejména tolik, že je třeba mít na paměti, že ZPC v případě změny zaměstnanecké karty nepředpokládá vedení „klasického“ správního řízení ve smyslu části II. a III. správního řádu, tedy zejm. shromažďování dalších podkladů pro vydání sdělení ve smyslu zásady omezené materiální pravdy, dokazování a následné vydání rozhodnutí. Přezkoumávaný správní akt je pouze úkonem podle části IV. správního řádu (sdělení), jakkoliv plní dle judikatury funkci deklaratorního rozhodnutí. Přímé konstitutivní účinky mu ani judikatura nepřisuzuje, jakkoliv nepřímý konstitutivní efekt z pohledu eurokonformního výkladu lze dovodit, ovšem dle krajského soudu nikoliv silou tohoto aktu samotného, ale silou zákona.
48. Krajský soud vykládá speciální právní úpravu v § 42g ZPC dle jazykového znění a jasného úmyslu zákonodárce tak, že pouze včasné a perfektní oznámení zakládá ex lege podmínky pro změnu zaměstnavatele, přičemž břemeno tvrzení a doložení rozhodných skutečností spočívá na žadateli. Na žalovaném je pomoci cizinci doplnit chybějící náležitosti či zřejmé odstranitelné nedostatky podání, které by zcela zbytečně vedly k nesplnění podmínek změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty, což by za určitých okolností vedlo k tomu, že cizinci zanikne oprávnění k pobytu a nebude moci nastoupit do sjednaného zaměstnání (srov. závěry citovaného rozsudku čtvrtého senátu NSS). Naproti tomu v situaci, kdy má podané oznámení o změně zaměstnavatele zásadní nedostatky, u nichž nejde o zřejmé chyby v uvedených údajích či nedoložené listiny, a tudíž celkově oznámení nevypovídá o tom, že zákonné podmínky byly splněny, není z povahy věci prostor pro postup ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu.
49. Ohledně vad oznámení žalobce o změně zaměstnavatele ze dne 28. 7. 2023 krajský soud uvádí, že první vadou byl nedostatek spočívající v rozporu data nástupu do zaměstnání. Žalobce uvedl, že má nastoupit na místo u zaměstnavatelky A. I. ke dni 28. 7. 2023, ačkoliv připojená pracovní smlouva zněla na datum nástupu do zaměstnání ke dni 1. 10. 2023. Obsah oznámení a připojené pracovní smlouvy tedy byl v rozporu. Tato situace je obdobná jako v citovaném rozsudku NSS, kde se jednalo také o nesprávně

uvedené datum nástupu do zaměstnání. Taková vada je podle názoru krajského soudu *per se* odstranitelná postupem podle ustanovení § 37 odst. 3 správního řádu, neboť tu jde primárně o vyjasnění vztahu obsahu oznámení a jeho příloh. V tomto ohledu krajský soud souhlasí se žalobcem, že přesně tento typ vad spadá pod rozsah závěrů citovaného rozsudku NSS. Nešlo tu o „obrácení běhu času“, jak mylně dovozoval žalovaný, nýbrž o mechanické přepsání data podání žádosti i do kolonky věnované dni nástupu do zaměstnání. V tomto ohledu nemohl žalovaný bez dalšího postupu postavit najisto, že byla v případě žalobce porušena 30denní lhůta k podání oznámení před plánovaným datem nástupu do práce. Právě takové vady je možno postupem dle § 37 odst. 3 správního řádu odstraňovat.

50. Co se týká vady v nesprávném označení pracovního místa, jde o odlišnou situaci. Pokud má na základě oznámení dojít ke splnění zákonných podmínek pro změnu zaměstnavatele, musí se jednat o nabídku zaměstnání, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty [§ 42g odst. 2 písm. a) ZPC]. Žalovaný poměrně přesvědčivě skrze podklady založené do správního spisu prokázal, že k datu podání oznámení (resp. jeho doručení žalovanému) a ani později neexistovalo pracovní místo, které žalobce označil - „MAZI KEBAB“, druh práce „ATTENDENT CHEF“, Domažlice, číslo v centrální evidenci volných míst 045 27 674. Jak žalovaný v napadeném rozhodnutí pregnantně zdůvodnil, žádné takové místo neexistovalo.
51. Pokud krajský soud nahlédne tento nedostatek materiálně, že žalobce skutečně velmi pravděpodobně přepsal do kolonky č. 3 tiskopisu oznámení identifikační číslo své nové zaměstnavatelky, což by *prima facie* nasvědčovalo spíše formálnímu charakteru tohoto nedostatku. Nicméně žalovaný přesvědčivě popsal, že u dané zaměstnavatelky dle centrální evidence existovalo volné místo kuchaře - arabské speciality (ref. číslo X) ode dne 4. 11. 2023 v počtu dvou nabízených pozic, a dále místo kuchaře (ref. číslo X) volné ode dne 14. 8. 2020 bez volné pozice, a konečně místo obsluha rychlého občerstvení (ref. číslo X) bez volné pozice nabízené od 17. 8. 2017.
52. V tomto ohledu tedy rozhodně nelze dát za pravdu žalobci, že bylo povinností žalovaného (a to navíc vzhledem k okolnostem podání oznámení na samotném konci šedesátidenní lhůty) tento rozpor aktivně odstraňovat cestou aplikace ustanovení § 37 odst. 3 správního řádu. Oznámení žalobce trpělo v tomto ohledu zásadní - a podle přesvědčení krajského soudu neodstranitelnou - vadou, takže nemohlo vyvolat v zákoně předvídané účinky. Žalobce nejen že neoznačil správně číslo pracovního místa, ale ani druh práce, který měl u zaměstnavatele vykonávat. Pozdější tvrzení, že mělo jít o volnou pozici „kuchař arabských specialit“ vedenou pod č. X, není věrohodné a neodpovídá to dikci původně předložené pracovní smlouvy ze dne 26. 7. 2023, kde bylo sjednáno místo „obsluha v rychlém občerstvení“. Navíc místo „kuchaře arabských specialit“ bylo volné až od pozdějšího data, než bylo datum sjednaného nástupu do práce dle předložené pracovní smlouvy (1. 10. 2023). V procesní terminologii lze konstatovat, že oznámení žalobce bylo zcela zmatečné, nejasné a stížené takovými rozpory, které nebylo po žalovaném možno spravedlivě požadovat, aby je odstraňoval svou procesní aktivitou.
53. Krajský soud znovu připomíná, že tak, jak je zákonná úprava koncipována, *nejde* o klasické správní řízení v užším slova smyslu zakončené vydáním správního rozhodnutí, jak je vymezeno v ustanovení § 9 a § 67 správního řádu. Opačný závěr *per argumentum ad absurdum* znamenal, že žalovaný je povinen na základě jakéhokoliv - zcela

mimoběžného – oznámení o změně zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu provádět složité správní řízení i s procesem dokazování. Takový výklad ducha zákonné úpravy neodpovídá a nelze ho dovodit ani z relevantních ustanovení Směrnice 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, která proces *změny* jednotného povolení nijak blíže specificky neupravuje.

54. Žalobce tím, že podal své oznámení zatížené zcela zásadními nedostatky až na samotném konci lhůty pro jeho podání ve smyslu ustanovení § 61 odst. 3 ZPC se sám připravil o možnost podat je znovu, příp. je sám konvalidovat, o což se sice pokusil podáním ze dne 18. 8. 2023, ale neúspěšně, neboť ono volné pracovní místo ani tímto podáním nespécifikoval dostatečně jasně a ve vztahu k evidenci pracovních míst přesně. Ve smyslu zásady *vigilantibus iura scripta sunt* tu žalobce nemohl legitimně očekávat, že žalovaný bude jeho opakovaně vadně koncipované oznámení konvalidovat.
55. Tyto skutečnosti si zřejmě žalobce uvědomil a snažil se celé své oznámení *en bloc* konvalidovat předložením nové pracovní smlouvy ze dne 29. 1. 2024 na místo u téhož zaměstnavatele na místo „kuchaře arabských specialit“. Jak žalovaný správně uvedl, charakteristika tohoto pracovního místa i datum nástupu se zcela míjí s tím pracovním místem, k němuž mířilo oznámení ze dne 28. 7. 2023. Toto doplnění však bylo žalovanému doručeno až dne 12. 2. 2024, tedy po vydání napadeného rozhodnutí, které bylo žalobci prostřednictvím jeho zástupce doručeno tentýž den poté, co bylo dodáno (do datové schránky zástupce – advokáta) již dne 31. 1. 2024. Souvislost mezi oběma skutečnostmi je krajskému soudu zcela zřejmá. Proto k němu ani krajský soud nepřihlížel.
56. Krajský soud tedy dospěl k závěru, že napadené rozhodnutí jako přes dílčí korekci právního názoru žalovaného jako celek ob stojí, je přezkoumatelné a zákonně zdůvodňuje, proč oznámení žalobce ze dne 28. 7. 2023 nesplnilo podmínky pro změnu zaměstnavatele žalobce jako držitele zaměstnanecké karty.

VII. Závěr a náhrada nákladů řízení

57. Ze všech shora uvedených důvodů krajský soud rozhodl o žalobě tak, že ji v plném rozsahu zamítl, jak je ve výroku I uvedeno.
58. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobce nebyl v řízení úspěšný, protože nemá právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšnému žalovanému nevznikly náklady řízení nad rámec jeho běžné úřední činnosti, a proto mu krajský soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, jak je ve výroku III tohoto rozsudku uvedeno.

Poučení: Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu. 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.

V Brně dne 25. října 2024

JUDr. Lukáš Hlouch, Ph.D. v. r.
samosoudce