



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobkyně: **X.**, narozená dne X.  
bytem X.  
zastoupená advokátkou JUDr. Irenou Strakovou  
sídlem Karlovo náměstí 287/18, 120 00 Praha 2

proti  
žalovanému: **Ministerstvo vnitra, Odbor azylové a migrační politiky**  
sídlem Nad Štolou 936/3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 7. 6. 2024, č. j.: OAM-32423-8/ZM-2024,

takto:

- I. Rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 7. 6. 2024, č. j.: OAM-32423-8/ZM-2024, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobkyni náklady řízení ve výši 10 800 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám žalobkyniny zástupkyně.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou včas u Městského soudu v Praze se žalobkyně domáhala zrušení rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 7. 6. 2024, č. j.: OAM-32423-8/ZM-2024, jímž bylo ve smyslu ust. § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České

Shodu s prvopisem potvrzuje K. T.

republiky a o změně některých zákonů (dále jen „z.p.c.“), sděleno, že nejsou splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele stanovené v ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c.

## II. Obsah žaloby

2. Žalobkyně v žalobě namítala, že byla porušena ust. § 2 odst. 1, § 3, § 50 odst. 2, odst. 3 a § 52 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále jen „s.ř.“). Napadené rozhodnutí je nezákonné vzhledem k rozsudku Nejvyššího správního soudu (dále též „NSS“) ze dne 27. 9. 2023, č. j.: 4 Azs 124/2023-34, který rozsáhle citovala. Žalovaný zatížil své rozhodnutí nepřezkoumatelností a nic mu nebránilo vyzvat žalobkyni či budoucího zaměstnavatele k odstranění a vysvětlení rozporu.
3. Na základě výše uvedeného žalobkyně navrhla napadené rozhodnutí zrušit a vrátit věc žalovanému k dalšímu řízení.

## III. Vyjádření žalovaného

4. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že se sdělením pouze autoritativně deklaruje, zda byly splněny podmínky oznámení změny zaměstnavatele stanovené v ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c. Žalobkyni zanikla zaměstnanecká karta ve smyslu ust. § 63 odst. 1 z.p.c. ke dni 30. 5. 2024, jelikož pracovní právní vztah k minulému zaměstnavateli jí skončil ke dni 31. 3. 2024. Podle pracovní smlouvy má být místem výkonu práce žalobkyně celá Česká republika, a nikoli X., jak bylo uvedeno v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty k místu č. X. Oznámení ze dne 27. 5. 2024 nesplňovalo podmínky v ust. § 42g odst. 8 z.p.c. a nemohlo mít za následek odvrácení zániku zaměstnanecké karty žalobkyně, k němuž došlo ze zákona. Ve smyslu ust. § 42g odst. 9 z.p.c. je vyloučeno použití obecné úpravy s.ř. ohledně odstraňování vad či nedostatků podání, přičemž žalovaný v této souvislosti citoval rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 26. 4. 2022, č. j.: 3 A 106/2020-30. Poněvadž se k oznámení změny zaměstnavatele nesplňujícím zákonem podmínky nepřihlíží, je v možnostech žalovaného pouze poučovat držitele zaměstnaneckých karet o procesním a hmotném právu přímo v tiskopisech oznámení. Žalobu navrhl žalovaný zamítnout.

## IV. Obsah správního spisu

5. Žalobkyně dne 27. 5. 2024 doručila 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 měla ke dni 27. 6. 2024 začít pracovat u nového subjektu, na pracovním místě „ostatní uklízeči a pomocníci“, kdy místem výkonu práce je Česká republika.
6. Podle dohody o rozvázání pracovního poměru žalobkyně s bývalým zaměstnavatelem ze dne 23. 3. 2024 zanikl její pracovní poměr dne 31. 3. 2024.
7. Jak bylo zjištěno z centrální evidence volných pracovních míst, v případě pracovního místa v oboru „ostatní uklízeči a pomocníci“, u nového zaměstnavatele, referenční číslo X., je místem výkonu práce X.
8. Následně vydal žalovaný žalobou napadené rozhodnutí (sdělení) ze dne 7. 6. 2024, neboť shledal, že žalobkyně nesplnila podmínky v ust. § 42g odst. 7 a 8 z.p.c. pro oznámení změny zaměstnavatele. Z odůvodnění vyplývá, že podle údajů v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty k místu č. X. má být místem

výkonu práce uchazeče o toto zaměstnání X., nicméně podle předložené pracovní smlouvy má být místem výkonu práce celá Česká republika. Jde tak o jiné místo výkonu práce, než je uvedeno u ohlášeného pracovního místa. Místo výkonu práce je přitom jednou ze základních charakteristik volného pracovního místa ve smyslu ust. § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Předložená pracovní smlouva není uzavřena na volné pracovní místo, které žalobkyně uvedla do tiskopisu oznámení, ani na jiné pracovní místo, jež by bylo součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

## 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 § 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 ust. § 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. 8 z.p.c. 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.*

13. 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.*
14. Podle ust. § 154 s.ř. *jestliže správní orgán vydává vyjádření, osvědčení, provádí ověření nebo činí sdělení, která se týkají dotčených osob, postupuje podle ustanovení této části, podle ustanovení části první, obdobně podle těchto ustanovení části druhé: § 10 až § 16, § 19 až § 26, § 29 až § 31, § 33 až § 35, § 37, § 40, § 62, § 63, a obdobně podle těchto ustanovení části třetí: § 134, § 137 a § 142 odst. 1 a 2; přiměřeně použije i další ustanovení tohoto zákona, pokud jsou přitom potřebná.*
15. Podle ust. § 37 odst. 3 s.ř. *nemá-li podání předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán podateli nedostatky odstranit nebo ho vyzve k jejich odstranění a poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu.*
16. Soud předně uvádí, že napadené rozhodnutí neshledal nepřezkoumatelným ani nedostatečně odůvodněným. V projednávaném případě lze totiž jednoznačně vysledovat úsudek žalovaného, který v napadeném rozhodnutí zcela přezkoumatelným způsobem zdůvodnil, když vysvětlil, jakým způsobem, z jakých důvodů a na základě jakých konkrétních ustanovení zákona daný případ řešil.
17. Sdělení podle ust. § 42g odst. 9 z.p.c. je rozhodnutím ve smyslu ust. § 65 odst. 1 s.ř.s., což NSS 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). Rovněž po novele z.p.c. provedené zákonem č. 274/2021 Sb., účinné ode dne 2. 8. 2021, není proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele odvolání přípustné a lze se proti němu bránit přímo správní žalobou (vizte rozsudky NSS 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).
18. Z ust. § 42g odst. 8 z.p.c. vyplývá požadavek, aby společně s oznámením o změně zaměstnavatele byla předložena pracovní smlouva uzavřená na pracovní pozici zařazenou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Pracovní pozice je ve smyslu ust. § 37 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, vymezena mj. místem výkonu práce, profesí CZ-ISCO, dobou zaměstnání či pracovními a mzdovými podmínkami.
19. Žalobkyně namítala, že nebyla žalovaným vyzvána k odstranění vad své žádosti. S uvedeným se soud ztotožnil. Ve správním řízení byla doložena pracovní smlouva s místem výkonu práce „Česká republika“ místo „X.“, tedy v rozporu s volným pracovním místem. Jednalo se zjevně o nedostatek odstranitelný, jelikož pracovní smlouva je založena na autonomii smluvních stran a jejich konsensem mohla být smlouva změněna způsobem, aby vyhovovala konkrétnímu pracovnímu místu. Potřebu vyzvat oznamovatele k odstranění nedostatků i v řízení dle ust. § 42g odst. 9 z.p.c. seznal NSS v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č.

j.: 4 Azs 124/2023 – 34, publ. pod č. 4529/2023 Sb. NSS, který byl v žalobě rozsáhle citován; konkrétně publikovaná právní věta konstatuje: „*Pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, obsahuje odstranitelné vady, je správní orgán povinen dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty k odstranění těchto vad vyzvat.*“ Soud neshledal důvody, pro něž by se od rozsudku NSS odchýlil v této věci.

20. Nad rámec uvedeného soud doplňuje, že NSS aktuálně seznal potřebu vyzvat oznamovatele v řízení dle § 42g odst. 9 z.p.c. k odstranění vad právě i za situace, kdy předložená pracovní smlouva obsahovala jiné místo výkonu práce než bylo na dané pracovní místo vypsáno, v rozsudku ze dne 26. 7. 2024, č. j.: 4 Azs 114/2023 – 34, NSS konkrétně uvedl: „*Nejvyšší správní soud přitom neshledal důvod se od závěrů uvedených v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34 v nyní projednávaném případě odchýlit. Na rozdíl od stěžovatele považuje nedostatky, kterými trpělo oznámení žalobkyně, za potenciálně odstranitelné, neboť jak uvádí sám stěžovatel v kasační stížnosti, jde o vady doložené pracovní smlouvy, která je projevem autonomní vůle dvou subjektů. Opomíná však, že tato vůle může být dohodou těchto subjektů změněna, což je ostatně výslovně ujednáno v bodu 7.2. doložené pracovní smlouvy.*“ V případě, jímž se zabýval NSS, sice bylo pochybení utvrzeno tím, že sdělení o nesplnění podmínek bylo již druhé v pořadí, aniž by v prvním bylo na nedostatek v místě výkonu práce poukázáno, nicméně, jak vyplývá z kontextu, nejde o kumulativní podmínku a NSS seznává potřebu vyzvat k odstranění vad (mj. právě odlišného místa výkonu práce v pracovní smlouvě), i když nejde o druhé sdělení (rozsudek č. j.: 4 Azs 114/2023 – 34, bod 27): „*Tedy závěry krajského soudu o tom, že stěžovatel byl povinen vyzvat žalobkyni k odstranění nedostatků jejího oznámení, jsou v souladu s pozdějšími závěry obsaženými v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34. Rozdíl lze shledat toliko v tom, že krajský soud stěžovateli vytkl, že žalobkyni o nedostatecích oznámení nepoučil v prvním sdělení, zatímco Nejvyšší správní soud v odkazovaném rozsudku tuto povinnost dovozuje pro všechny případy, kdy oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami.*“
21. Soud se neztotožnil ani s argumentací žalovaného předestřenou v jeho vyjádření. Ust. § 42g odst. 9 z.p.c. nevylučuje procesní režim s.ř., vyloučené jsou jen části druhá a třetí s.ř. a přikázán je postup dle části čtvrté s.ř., avšak ust. § 37 odst. 3 s.ř. se i tak uplatní prostřednictvím § 154 s.ř. Ztotožnit se nelze ani s analogií úpravy ust. § 42g odst. 9 z.p.c. s ust. § 169h odst. 2 a 5 z.p.c., posledně jmenovanou, k žadatelům přísnou, úpravu, není namístě srovnávat se sdělením dle § 42g odst. 9 z.p.c. Využitá měla primárně být poučovací povinnost dle ust. § 37 odst. 3 s.ř., nikoliv dle § 4 s.ř., nicméně chybné určení místa výkonu práce v pracovní smlouvě představovalo nedostatek podání a zároveň velmi dílčí aspekt, který měl vést žalovaného k poučení o odstranění daného nedostatku; ostatně i žalovaným předestřený rozsudek NSS ze dne 13. 10. 2010, č. j.: 1 As 51/2010 – 214, v právní větě hovoří o potřebě poučit účastníka řízení, učiní-li náznak podání žádosti, v případě žalobkyně bylo zcela zjevné chybné stanovení místa výkonu práce v pracovní smlouvě, žalovaný ji měl proto vyzvat k odstranění tohoto nedostatku. Poučovací povinnost a zásada vstřícnosti nejsou v řízení dle ust. § 42g odst. 9 z.p.c. tak zásadně omezeny, jak dovozuje žalovaný, což konstatoval i NSS ve výše citovaném publikovaném rozhodnutí, č. j.: 4 Azs 124/2023 – 34. Následné poučovací povinnosti se žalovaný nemůže zbavit ani jejich předběžným sdělením ve formuláři, takový postup se míjí s podstatou ust. § 37 odst. 3 s.ř. Ani případné překročení zákonné pořádkové lhůty z objektivních důvodů nepředstavuje okolnost, pro niž by žalobkyně mohla být zkrácena na svých právech. Na věci nic nemění ani deklaratorní povaha rozhodnutí (sdělení) dle ust. § 42g odst. 9 z.p.c., neboť v konečném důsledku má

závažné právní následky, protože autoritativně vyslovuje, zda cizinec může na území oprávněně pobývat a vykonávat zaměstnání na konkrétní pozici (srov. bod 19 opakovaně uváděného publikovaného rozhodnutí NSS, č. j.: 4 Azs 124/2023 – 34), je proto třeba zajistit cizincům dostatečné záruky včetně ust. § 37 odst. 3 s.ř. prostřednictvím § 154 s.ř.

22. Jelikož žalovaný žalobkyni nevyzval k odstranění vady v podobě odlišného místa výkonu práce v pracovní smlouvě, postupoval v rozporu s ust. § 154 s.ř. ve spojení s § 37 odst. 3 s.ř., čímž se dopustil závažné procesní vady ve smyslu ust. § 76 odst. 1 písm. c) s.ř.s.
23. Ze všech výše uvedených důvodů soud napadené rozhodnutí (sdělení) podle ustanovení § 76 odst. 1 písm. c) s.ř.s. zrušil a vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení.
24. V novém řízení žalovaný žalobkyni vyzve k odstranění všech nedostatků oznámení o změně zaměstnanecké karty (včetně případných nově zjištěných). Podle ust. § 78 odst. 5 s.ř.s. je správní orgán vysloveným právním názorem Městského soudu v Praze vázán.
25. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl dle ust. § 60 odst. 1 s.ř.s.; žalobkyně byla ve věci samé úspěšná, proto jí přísluší právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení proti neúspěšnému žalovanému. Náklady vynaložené žalobkyní v daném řízení představují zaplacený soudní poplatek za žalobu a návrh na přiznání odkladného účinku žalobě (podstatný je celkový úspěch ve věci, na čemž nic nemění dílčí neúspěch stran návrhu na přiznání odkladného účinku) ve výši celkem 4 000 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, ve znění účinném do 31. 12. 2024, tj. převzetí zastoupení a písemné podání k soudu) a v náhradě hotových výdajů po 300 Kč za dva úkony, celkem 600 Kč (§ 13 odst. 4 téže vyhlášky). Jelikož zástupkyně neprokázala, že je plátkyní DPH, nebyla náhrada nákladů zvýšena o částku odpovídající výši daně. Jelikož všechny úkony právní služby byly uskutečněny v roce 2024, nepromítla se do výše nákladů právního zastoupení novela advokátního tarifu účinná ode dne 1. 1. 2025. Celková výše nákladů řízení činí částku 10 800 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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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 10. března 2025

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