



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudcem Karlem Ulíkem ve věci

žalobce: **O. H.**
narozený X, státní příslušník Ukrajiny
bytem X
zastoupen JUDr. Hugem Körblem, advokátem
sídlem Hybernská 1007/20, 110 00 Praha

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 936/3, 170 00 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 27. 8. 2024, č. j. OAM-50010-7/ZM-2024,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. V této věci se soud zabýval otázkou, zdali žalobce splnil podmínky stanovené pro oznámení změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty. Dospěl přitom k závěru, že žalobce hodlal pracovat na pracovní pozici, která byla již v době podání oznámení o změně zaměstnavatele z evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty vyřazena. Žalobce tak nesplňoval jednu z nezbytných podmínek pro změnu

Shodu s prvopisem potvrzuje: L. K. U.

zaměstnavatele, kterou nešlo napravit. V takovém případě žalovaný nebyl povinen žalobce o shledaném nedostatku vyrozumívat, a napadené rozhodnutí proto ob stojí.

Skutková zjištění plynoucí ze správního spisu

2. Žalobce je držitelem zaměstnanecké karty, která mu byla naposledy prodloužena k zaměstnání na pracovní pozici u společnosti ŠKODA ELECTRIC, a. s. S touto společností žalobce uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru ke dni 12. 6. 2024.
3. Žalobce podal dne 9. 8. 2024 oznámení o změně zaměstnavatele. Pracovat hodlal u společnosti FAJNA CZ s.r.o. (dále „FAJNA“) na pracovním místě označeném v Centrální evidenci volných pracovních míst (dále „EVPM“) číslem 26 910 380 783. Konkrétně se jednalo o pozici montážního dělníka ostatních výrobků. Podle pracovní smlouvy uzavřené se společností FAJNA dne 7. 8. 2024 měl žalobce nastoupit do práce dne 10. 9. 2024.
4. Žalovaný v záhlaví označeným rozhodnutím (dále „napadené rozhodnutí“) žalobci podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále „zákon o pobytu cizinců“), sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnávání žalobce na pracovním místě u společnosti FAJNA nejsou splněny.
5. V odůvodnění žalovaný konstatoval, že dle EVPM bylo pracovní místo č. 26 910 380 783 vyřazeno v důsledku pokuty uložené zaměstnavateli za porušení pracovněprávních předpisů (*příslušné výpisy z EVPM jsou součástí správního spisu – pozn. soudu*). Z toho důvodu je počet volných míst na uvedené pracovní pozici roven nule. Jinými slovy, žalobcem uvedené pracovní místo již není volné a nelze na něj učinit oznámení. Z toho důvodu žalobce nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců. V poučení žalovaný uvedl, že sdělení je vydáno podle části čtvrté zákona č. 500/2004 Sb., správní řád (dále „správní řád“), a nelze se proti němu odvolat.

Shrnutí žaloby

6. Žalobou podanou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále „s. ř. s.“), se žalobce domáhá zrušení napadeného rozhodnutí.
7. Úvodem předesílá, že si uvědomuje přísnost cizineckého práva i právní úpravy zaměstnaneckých karet. I ta ale musí mít své limity. V tomto případě je žalobci kladeno k tíži, že se společnost FAJNA patrně dopustila nějakého pochybení, pro které byla pracovní pozice vyřazena. V napadeném rozhodnutí žalovaný neuvedl, jakým způsobem a na základě jakého ustanovení se tak stalo. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále „zákon o zaměstnanosti“), v § 37 odst. 2 a 3 a § 37a upravuje více důvodů vyřazení pozice z EVPM. Není proto zřejmé, že k vyřazení došlo v souladu s právem. Není v žalobcově moci, aby důvod vyřazení zjistil nebo ověřil. Současně z napadeného rozhodnutí není jasné, zda byla pracovní pozice z EVPM vyřazena, nebo byl snížen počet volných míst na dané pozici na nulu.
8. Žalobce se dále pozastavuje nad tím, že společnost FAJNA má v EVPM jinou pozici stále evidovanou. Je podivné, aby došlo k selektivnímu vyřazení pracovních pozic. Žalobce proto namítá, že žalovaný před vydáním napadeného rozhodnutí neověřil, zda byla uvedená pracovní pozice vyřazena z EVPM v souladu s právem. I v případě kladné odpovědi by ale bylo nepřiměřeně přísné, aby žalobce bez dalšího přišel o pobytové oprávnění v důsledku nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele a následnému uplynutí lhůty pro nové oznámení.

9. Žalobce dále namítá, že této nepřiměřené přísnosti bylo možné zabránit, pokud by jej o této skutečnosti žalovaný uvědomil. Žalobce by v takovém případě mohl postupem dle § 41 odst. 8 správního řádu své pobytové oprávnění zachránit, protože by vyhledal jiného zaměstnavatele. Takový postup by byl dle žalobce možný a správný [srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále „NSS“) ze dne 16. 7. 2020, č. j. 2 Azs 361/2019-32]. Žalovaný měl o tomto zjištění žalobce uvědomit a umožnit mu nápravu i s ohledem na základní zásady správního řízení, které se uplatní i v cizineckých věcech (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34).
10. Závěrem žalobce upozorňuje, že napadené rozhodnutí neobsahuje poučení o možnosti podat proti němu správní žalobu.

Vyjádření žalovaného

11. Žalovaný navrhuje žalobu zamítnout. Předně mu není zcela jasné, jakým způsobem měl žalobce o vyřazení pracovní pozice uvědomit. Měl-li žalobce na mysli výzvu k odstranění vad podání, žalovaný připomíná, že podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se ustanovení části druhé a třetí správního řádu nevztahují na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy právě i na oznámení změny zaměstnavatele a napadené rozhodnutí. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je nadto zvláštní úpravou, která vylučuje použití § 37 odst. 3 správního řádu. K oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje stanovené podmínky, se proto nepřihlíží a žalovaný oznamovatele nevyzývá k odstranění vad podání. Ani tak nemůže učinit, protože podání se považuje za neučiněné. Na obdobném principu je založen i institut nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum v § 169h odst. 2 a 5 zákona o pobytu cizinců. Městský soud v Praze dospěl ke shodnému závěru jako žalovaný např. v rozsudku ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020-30.
12. Žalovaný dále upozorňuje, že žalobcovo oznámení ze dne 9. 8. 2024 nemělo žádné vady, které by byly odstranitelné postupem dle § 37 odst. 3 správního řádu. Jeho jediným „nedostatkem“ bylo to, že nesplňovalo podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců. Žalobcem uváděné pracovní místo neobsahovalo žádnou volnou pracovní pozici, na které by žalobce mohl být zaměstnán. Tuto vadu nelze odstranit. Žalobce by musel učinit oznámení o změně zaměstnavatele na zcela jinou pracovní pozici v EVPM. Sám žalobce uvádí, že by si našel jiného zaměstnavatele. Tedy neodstraňoval by vadu současného oznámení, ale podával by jej celé znovu. Užití § 41 odst. 8 správního řádu odporuje smyslu oznámení změny zaměstnavatele. Žalobcem odkazovaný rozsudek č. j. 2 Azs 361/2019-32 se týkal řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty, nikoli oznámení o změně zaměstnavatele. Následně žalovaný podrobně polemizuje se závěry rozsudku NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34, které dle něj nejsou v praxi použitelné.
13. Žalovaný uvádí i to, že nepřezkoumává důvod vyřazení pracovní pozice z EVPM. Vyřazení provádí Ministerstvo práce a sociálních věcí (dále „MPSV“) prostřednictvím krajských poboček Úřadu práce. Při podání oznámení o změně zaměstnavatele byla u pracovního místa č. 26 910 380 783 u společnosti FAJNA uvedena informace o evidování pokuty zaměstnavateli za porušení povinnosti ke dni 3. 6. 2024. Rovněž se v EVPM uvádělo, že pracovní místo je vyřazeno v důsledku uložení pokuty za porušení pracovněprávních předpisů vyšší než 50 000 Kč. Dnem vyřazení pracovního místa z EVPM byl den 13. 6. 2024. Žalobce si měl před podáním oznámení tuto skutečnost ověřit.

14. Je pravdou, že v současnosti v EVPM figurují u společnosti FAJNA dvě volná místa. Jde ale o pochybení MPSV, neboť i ta měla být vyřazena. Nejde tedy o žádné selektivní vyřazování. Co se týče poučení o možnosti podat žalobu, odkazuje žalovaný na rozsudek NSS ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, dle kterého žalovaný takové poučení uvádět nemusí.

Replika žalobce

15. V replice žalobce trvá na tom, že jej měl žalovaný uvědomit o tom, že oznámení nemůže vyhovět, a to s ohledem na zásady správního řízení. K tomu žalobce odkazuje na rozsudek NSS ze dne 9. 6. 2023, č. j. 9 Azs 97/2023-40, a usnesení Ústavního soudu ze dne 25. 7. 2023, sp. zn. III. ÚS 1589/23. Opačný postup byl vůči žalobci nevstřícný a překvapivý. Žalovaný dále sám uznal, že v EVPM jsou chyby. Žalobce se nemůže ztotožnit s tím, že by za chyby zaměstnavatele a MPSV měl v konečném důsledku nést odpovědnost on sám. Ke dni podání repliky má navíc společnost FAJNA v EVPM další volná místa, a to včetně pozice montážního dělníka ostatních výrobků, na kterou chtěl žalobce nastoupit. To ukazuje, že uložená pokuta a vyřazení uváděné pracovní pozice nebylo v pořádku.

Duplika žalovaného a triplika žalobce

16. V duplice žalovaný nesouhlasí s tím, že by žalobce nemohl vědět ani ovlivnit důvody, pro které žalovaný nemohl oznámení vyhovět. Žalobce si mohl a měl před podáním oznámení v EVPM ověřit, zda je daná pracovní pozice v nabídce. Pracovní místo č. 26 910 380 783 bylo vyřazeno dne 13. 6. 2024. Šlo tedy o pochybení žalobce, jestliže si nezkontroloval, zda je pracovní pozice na volném místě č. 26 910 380 783 stále nabízena. V době podání oznámení u společnosti FAJNA nebyla volná v EVPM ani žádná jiná pracovní pozice. Žalobce proto nemohl oznámení nikdy úspěšně učinit. Pokud žalobce ke dni 17. 10. 2024 v EVPM našel u společnosti FAJNA volná místa, je to zcela v pořádku. Dle zákona o zaměstnanosti totiž MPSV pracovní místa vyřadí na dobu 4 měsíců. Jestliže byla společnost FAJNA pokuta uložena dne 3. 6. 2024, mohou být nyní do EVPM zařazena nová volná místa.
17. V dalším vyjádření žalobce trvá na tom, že měl dostat šanci pochybení napravit, došlo-li k pochybení i MPSV. Žalobce dále dokládá rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 10. 2024, jímž žalovaný opětovně rozhodl o oznámení žalobce ze dne 19. 8. 2024. Pro jistotu žalobce podal žalobu i proti němu.

Posouzení věci soudem

18. Soud vycházel při přezkumu žalobou napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Napadené rozhodnutí soud přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Vady, k nimž by byl povinen přihlížet z moci úřední, soud neshledal.
19. Soud o žalobě rozhodl bez jednání za splnění podmínek v § 51 odst. 1 s. ř. s.
20. Dokazování soud neprováděl, protože všechny okolnosti rozhodné pro posouzení věci vyplývají z obsahu správního spisu (srov. rozsudek NSS ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008-117, č. 2383/2011 Sb. NSS).
21. Žaloba není důvodná.

22. Soud v prvé řadě uvádí, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. (viz např. usnesení NSS ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41; dále rozsudky NSS ze dne 3. 6. 2021, č. j. 4 Azs 327/2020-44; či ze dne 27. 9. 2021, č. j. 10 Azs 156/2021-28).
23. Do 1. 8. 2021 bylo navíc i rozhodnutím podle § 67 správního řádu. Nicméně s účinností od 2. 8. 2021 zákonodárce rozšířil výčet řízení dle zákona o pobytu cizinců, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu (viz § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Od tohoto data tak mezi tato „řízení“ patří také úkony vydané dle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy i sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele (viz rozsudky NSS ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, a ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25). Při vydávání sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je proto třeba postupovat podle části čtvrté správního řádu (viz rozsudek NSS ze dne 12. 10. 2023, č. j. 9 Azs 177/2023-25, č. 4527/2023 Sb. NSS).
24. Povaha a procesní režim sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců přitom ovlivňuje i vypořádání uplatněných žalobních bodů. Žalobce totiž mj. argumentuje, že jej měl žalovaný o shledané vadě oznámení o změně zaměstnavatele uvědomit a umožnit mu nápravu. Soud proto shrnuje, za jakých okolností judikatura správních soudů dospěla k závěru o nutnosti oznamovatele vyzvat k odstranění případných vad podaného oznámení.
25. Je třeba předeslat, že s ohledem na § 154 správního řádu se i na řízení podle části čtvrté užijí obdobně některá ustanovení části druhé a třetí správního řádu upravujících správní řízení. Toto ustanovení totiž stanovuje, že při vydávání úkonů dle části čtvrté správního řádu se postupuje dle této části a dále 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 se použijí i další ustanovení správního řádu, pokud jsou přitom potřebná.
26. Ačkoliv se v řízení o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty postupuje přednostně podle procesních ustanovení obsažených zejména v § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, použijí se na základě citovaného § 154 správního řádu také některá ustanovení části druhé a třetí, mezi kterými je výslovně uveden i § 37 správního řádu, který v odst. 3 upravuje postup při odstraňování vad podání. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž upravuje toliko účinky, které nastanou ze zákona, jestliže podmínky pro změnu zaměstnavatele nebudou splněny. Neobsahuje podrobnou procesní úpravu, jak mají správní orgány postupovat při posuzování, zda oznámení splňuje či nesplňuje podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, která by vylučovala subsidiární použití správního řádu jako celku.
27. Užití § 37 odst. 3 správního řádu je navíc projevem zásady součinnosti, takže by podle tohoto ustanovení musely správní orgány postupovat i v případě, kdyby nebylo výslovně zmíněno v § 154 správního řádu. Jestliže tedy oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen žalobci 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 žalobce (viz rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS).

28. Posledně citovaný rozsudek NSS se rovněž podrobně vypořádává s argumentací žalovaného, který se aplikací § 37 odst. 3 správního řádu při vydávání oznámení dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců brání. Rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-24 je ale přesvědčivě odůvodněn a byl také schválen plénem NSS k publikaci ve Sbírce rozhodnutí NSS. Zjevně se tak nejedná o žádný ojedinělý exces, u kterého by bylo možné očekávat překonání další rozhodovací činností NSS. Žalovaným zmiňovaná judikatura Městského soudu v Praze byla právě tímto rozsudkem překonána. Soud proto neshledal důvod se od výše vyjádřených závěrů odchýlit a v podrobnostech odkazuje na odůvodnění rozsudku NSS č. j. 4 Azs 124/2023-24.
29. Judikatura ale současně dovodila, že správní orgány netíží povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění vad podání vždy. Rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-24 se výslovně zmiňoval jen o nápravě vad odstranitelných. Je proto logické, že existuje protipól v podobě vad neodstranitelných, k jejichž odstranění není správní orgán povinen oznamovatele vyzývat (viz usnesení NSS ze dne 12. 2. 2025, č. j. 10 Azs 233/2024-43).
30. Soud se proto nejprve zaměřil na důvod, pro který žalovaný žalobci napadeným rozhodnutím nevyhověl.
31. Žalovaný zjistil, že žalobcem vybrané pracovní místo (na pozici montážního dělníka ostatních výrobků) označené v EVPM číslem 26 910 380 783 není volné, neboť společnosti FAJNA byla uložena pokuta za porušení pracovněprávních předpisů. Žalobce tak nesplnil podmínku v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, dle kterého musí oznamovatel uvést mj. údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a předložit 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.
32. Soud se ztotožnil s žalovaným, že žalobce citovaným podmínkám v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců nedostál. Pracovní pozice, na které chtěl být žalobce zaměstnán, nebyla volná, a proto chyběla naprosto nezbytná podmínka ke kladnému vyřízení oznámení v podobě volného pracovního místa evidovaného v EVPM. Toto zjištění má i oporu ve správním spisu, jenž obsahuje výpisy z EVPM k pracovnímu místu s referenčním číslem 26 910 380 783. Dle nich je toto místo od 13. 6. 2024 obsazeno, neboť společnosti FAJNA byla uložena ke dni 3. 6. 2024 pokuta za porušení pracovněprávních předpisů a za umožnění výkonu nelegální práce.
33. Namítal-li žalobce, že žalovaný v napadeném rozhodnutí současně uvedl, že pracovní pozice byla z EVPM vyřazena a že byl snížen počet volných míst na dané pozici na nulu, nepovažuje soud tuto námitku z hlediska zákonnosti napadeného rozhodnutí za relevantní. V obou případech by totiž jak vyřazení pracovní pozice, tak snížení počtu volných míst na nulu vedlo ke shodnému závěru, tedy nemožnosti vydat kladné sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Nadto žalovaný v napadeném rozhodnutí konstatoval, že pracovní pozice byla z EVPM vyřazena, a proto je na ní počet volných míst roven nule. Na tom soud nespatřuje nic nelogického.
34. Žalobce dále namítl, že žalovaný neověřil, zda došlo k vyřazení pracovní pozice z EVPM v souladu s právem, a že v napadeném rozhodnutí nespecifikoval podle jakého ustanovení zákona o zaměstnanosti se tak stalo. Ani tato námitka ale není důvodná.

35. Veškerý režim spojený s EVPM upravuje § 37a zákona o zaměstnanosti a tuto evidenci spravuje MPSV. Naproti tomu postupy spojené s vydáváním zaměstnaneckých karet upravuje zákon o pobytu cizinců a jsou plně v gesci Ministerstva vnitra. Pro rozhodování Ministerstva vnitra je přitom obsah EVPM klíčový. Za prvé, samo Ministerstvo vnitra neurčuje a určovat nemůže, která pracovní místa budou do evidence zařazena, protože podstatný obsah evidence, tj. seznam nabízených pracovních míst, vzniká v součinnosti jiného ústředního orgánu státní správy – totiž MPSV (resp. jemu podřízených úřadů práce) – se zaměstnavateli. Za druhé, Ministerstvo vnitra dále nemůže ani určovat, zda některé pracovní místo, které bylo do evidence zařazeno, tam bylo zařazeno skutečně po právu, nebo omylem. Je-li místo v evidenci, je z pohledu Ministerstva vnitra splněna zákonná podmínka pro vydání zaměstnanecké karty, případně pro změnu zaměstnavatele. Za třetí, s takto omezenými pravomocemi pak konečně Ministerstvo vnitra nemůže a nemá ani zkoumat, zda bylo některé pracovní místo z evidence vyřazeno po právu, nebo omylem. Pro vyřazení pracovního místa z evidence je rozhodná jen úvaha MPSV podle § 37a odst. 7 zákona o zaměstnanosti.
36. Vedení evidence volných pracovních míst zajišťuje krajská pobočka úřadu práce. Ta předává údaje z ní do EVPM, kterou vede MPSV [§ 8a odst. 1 písm. k), § 37 a § 37a zákona o zaměstnanosti]. Ve vztahu k této evidenci má Ministerstvo vnitra působnost jen v rozsahu uvedeném v § 37a zákona o zaměstnanosti. Souhrnně lze říci, že Ministerstvo vnitra může do evidence vnášet jen některé údaje vyjmenované v zákoně, které se vztahují k řízení ve věci žádosti o vydání zaměstnanecké karty nebo změny zaměstnavatele (např. podání žádosti, zpětvzetí žádosti, den rozhodnutí o žádosti, den vydání zaměstnanecké karty apod.). Ministerstvo vnitra naopak nemůže, jak už bylo shora řečeno, vkládat do evidence pracovní místo, které bylo dříve (úřadem práce) vyřazeno, neboť by tím bez zákonné opory zasahovalo do pravomoci jiného správního orgánu. Stejně tak ministerstvo vnitra nemůže vyhovět žádosti o vydání zaměstnanecké karty, pokud dříve nabízené pracovní místo už v evidenci není, tj. úředně neexistuje. Pro vydání zaměstnanecké karty, případně změnu zaměstnavatele je totiž zásadní nikoli samotná vůle zaměstnavatele cizince zaměstnat, nýbrž úřední existence nabízeného pracovního místa (tj. záznam v centrální evidenci opatřený jedinečným číslem).
37. V návaznosti na tyto závěry proto NSS vyslovil, že Ministerstvo vnitra nemůže a ani nemá zjišťovat skutkové okolnosti vyřazení pracovního místa z evidence (rozsudek ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31, odst. 15). Soud si je vědom, že NSS se v tomto rozhodnutí zabýval vyřazením pracovního místa z centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, nicméně právní úprava a režim centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je shodná. Není proto důvod z daných východisek nevycházet. Závaznost centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pro rozhodování žalovaného potvrdil NSS i v rozsudcích ze dne 31. 10. 2023, č. j. 6 Azs 248/2022-23, odst. 19 a 25, a ze dne 30. 7. 2021, č. j. 1 Azs 88/2021-39, odst. 20.
38. V projednávané věci proto postačí, pokud žalovaný z EVPM zjistil, že žalobcem zvolená pracovní pozice byla z EVPM vyřazena, a proto na ní nebylo volné ani jedno pracovní místo. Žalovaný naopak nebyl povinen zjišťovat přesný důvod vyřazení pracovní pozice z evidence.
39. V návaznosti na tyto závěry lze dále posoudit, zda byl žalovaný povinen žalobce vyzvat k odstranění vad oznámení.

40. V daném případě je podstatné, že žalobce vadné podání nepodal. Oznámení o změně zaměstnavatele obsahovalo všechny náležitosti, žalobce také přiložil všechny požadované dokumenty. Není možné zaměňovat vady podání na straně jedné a nenaplnění zákonných podmínek pro to, aby bylo možno podání věcně vyhovět, na straně druhé. K odstranění nedostatků podání za účelem vydání kladného rozhodnutí ve věci výzva neslouží. Žalovaný proto nepochybil, pokud v této věci nepostupoval podle § 37 odst. 3 správního řádu. Žalobce totiž nesplnění shora citované podmínky pro změnu zaměstnavatele nemohl ve vztahu k dané pracovní pozici napravit změnou pracovní smlouvy ani oznámení.
41. U společnosti FAJNA přitom měly být vyřazeny z EVPM všechny pracovní pozice postupem podle § 37a odst. 7 zákona o zaměstnanosti, jestliže jí byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, případně za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů. Pokud se tak nestalo, jedná se o pochybení MPSV, jak upozornil žalovaný. Dovolával-li se žalobce evidování jiného místa u tohoto zaměstnavatele, sám uvádí, že jde o jinou pracovní pozici, než na kterou činil oznámení. Její (třebaže chybné) zařazení v EVPM proto nemohlo vést k případné aktivaci povinnosti žalovaného žalobce vyzvat k odstranění vad jím podaného oznámení. Soud proto ani příslušným výpisem z EVPM k této jiné pracovní pozici neprováděl dokazování, což platí i k důkazům vztahujícím se k evidenci pracovních pozic ke dni 17. 10. 2024. Ve vztahu k nim soud dodává, že ani jejich zařazení do EVPM k tomuto datu nemůže na posouzení věci ničeho změnit, protože podle § 37a odst. 7 písm. a) a d) zákona o zaměstnanosti se uplatní doba 4, resp. 3 měsíců, po kterou MPSV z EVPM vyřadí pracovní pozici po pravomocném uložení pokuty z důvodu umožnění výkonu nelegální práce, resp. porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů. Dle výpisu z EVPM založené ve správním spisu přitom byla pokuta společnosti FAJNA uložena již 3. 6. 2024. K 17. 10. 2024 proto mohly být pracovní pozice u společnosti FAJNA v EVPM evidovány.
42. Žalobce přitom oznámení podal dne 9. 8. 2024 a pracovní smlouvu se společností FAJNA uzavřel dne 7. 8. 2024, tedy až poté, co v EVPM bylo evidováno, že jím oznámená pracovní pozice byla z EVPM vyřazena (stalo se tak ke dni 13. 6. 2024). Soud proto nemůže souhlasit s žalobcem, že by napadené rozhodnutí bylo nepřiměřené nebo že by žalovaný porušil základní zásady správního řízení. Byl to totiž především žalobce, který si měl před podáním oznámení v EVPM ověřit, že jsou na jím žádané pracovní pozici pracovní místa volná. V době podání žádosti tomu tak ale zjevně nebylo. Žalobce tak měl podat oznámení rovnou k jinému zaměstnavateli, neboť mu nic nebránilo, aby si zajistil příslušné doklady a pracovní smlouvu k pracovní pozici u zaměstnavatele, u níž volná místa v EVPM evidována byla. Rovněž není namístě, aby se žalobce ve svůj prospěch dovolával pochybení MPSV při evidování volných pracovních míst v EVPM, neboť ve vztahu k žalobcem uváděné pracovní pozici MPSV nijak nepochybovalo a už od 13. 6. 2024 tuto pracovní pozici z EVPM vyřadilo. Není tedy pravdou, že žalovaný nevyhověl žalobci z důvodu, o kterém žalobce nemohl vědět a ani jej nemohl ovlivnit.
43. Soud nikterak nepopírá aplikaci základních zásad vyjmenovaných v části první správního řádu i na postup při vydávání sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný je povinen poskytnout náležitou součinnost oznamovateli a případně mu pomoci odstranit nedostatky oznámení v souladu se základní zásadou ochrany práv oznamovatele a zásadou dobré správy tam, kde je to potřebné, a to za účelem zaručení práva na spravedlivý proces. Záměrem zákonodárce jistě nebylo, aby z důvodu formálních pochybení oznamovatele (jednoduše odstranitelných) pozbývaly zaměstnanecké karty automaticky platnosti. Tato

formální a odstranitelná pochybení je ale nutné odlišovat od nesplnění podmínek z hmotněprávního hlediska. Úkolem žalovaného je oznamovateli pomoci, aby jeho oznámení bylo bez vad (pokud je to možné) a projednatelné. Tento předpoklad byl ale v projednávané věci splněn, neboť žalovaný žalobci nevyhověl nikoli z důvodu chybějících náležitostí oznámení či jiných formálních vad, ale z důvodu nesplnění jedné ze základních hmotněprávních podmínek. Žalobce totiž hodlal pracovat na pracovní pozici, která neměla volná pracovní místa v EVPM [viz též § 42g odst. 2 a) zákona o pobytu cizinců].

44. Nelze ani přehlédnout, že žalobce podal oznámení ke konci lhůty dle § 42g odst. 7 věty poslední ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobce rozvázal pracovní poměr u předchozího zaměstnavatele ke dni 12. 6. 2024, a proto by lhůta dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynula v pondělí 12. 8. 2024. Žalobce oznámení podal v pátek 9. 8. 2024 s ohledem na 30denní lhůtu podle § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců (tj. 30 dnů před změnou zaměstnavatele), tedy ke konci dané lhůty. Soud je proto toho názoru, že si žalobce v této lhůtě mohl zajistit zaměstnání na pracovní pozici, u níž by byly podmínky pro vyhovění oznámení splněny. Nemusel by se tak dovolávat aplikace § 41 odst. 8 správního řádu. Soud k tomu podotýká, že jelikož žalovaný neměl povinnost pro nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele žalobce vyzývat k odstranění vad, není třeba se zabývat hypotetickými situacemi, zda by žalobce o změnu obsahu podání dle § 41 odst. 8 správního řádu požádal a zda je vůbec toto ustanovení v případě oznámení změny zaměstnavatele aplikovatelné. Poukazuje-li žalobce na rozsudek NSS ze dne 16. 7. 2020, č. j. 2 Azs 361/2019-32, tak ten se týkal řízení o vydání zaměstnanecké karty, nikoli oznámení změny zaměstnavatele, o němž se správní řízení ve smyslu části druhé a třetí správního řádu nevede.
45. K otázce poučení o opravném prostředku soud uvádí, že správní žalobu proti sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je třeba považovat za opravný prostředek podle čl. 8 odst. 2 směrnice 2011/98/EU, neboť proti sdělení nelze podat odvolání. Žalovaný je tedy povinen žadatele ve sdělení poučit, že má možnost podat žalobu ke správnímu soudu, a uvést i lhůtu pro její podání (srov. usnesení Krajského soudu v Praze ze dne 19. 4. 2023, č. j. 43 A 108/2022-47, č. 4495/2023 Sb. NSS, a rozsudek NSS ze dne 28. 5. 2024, č. j. 2 Azs 78/2024-25). V projednávané věci však chybějící poučení o opravném prostředku nemělo vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, resp. přístup žalobce k soudu, neboť ten i přes absenci poučení podal žalobu v zákonem stanovené lhůtě.
46. V žalovaném odkazovaném rozsudku č. j. 4 Azs 77/2022-25 se NSS k poučení o možnosti podat správní žalobu vůbec nevyjadřoval. V odst. 12 pouze uzavřel, že proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele není přípustné podat odvolání, a právě v tomto ohledu shledal poučení žalovaného o nemožnosti brojit proti sdělení odvoláním správným.
47. Rozhodnutím žalovaného ze dne 16. 10. 2024, jímž měl žalovaný opětovně rozhodnout o zde řešeném oznámení žalobce o změně zaměstnavatele, se soud nezabýval, neboť proti němu nyní posuzovaná žaloba nesměřovala (žalobě proti němu brojil samostatnou žalobou, jak sám uvedl).

Závěr a rozhodnutí o náhradě nákladů řízení

48. Jelikož soud neshledal žádný z žalobních bodů důvodným a nezjistil ani žádnou vadu, k níž by byl povinen přihlédnout z úřední povinnosti, žalobu pro její nedůvodnost zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.

49. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšnému žalovanému pak žádné náklady řízení nad rámec běžného výkonu úřední činnosti nevznikly. Proto soud rozhodl, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení :

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

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.

Praha 7. dubna 2025

Karel Ulík v. r.
samosoudce