



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl soudcem Mgr. Kamilem Tojnerem ve věci

žalobce: **V. T.,**
státní příslušností Ukrajina,
bytem ,

zastoupeného advokátem Mgr. Markem Sedlákem,
sídlem Milady Horákové 1957/13, Brno,

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra,**
sídlem Nad Štolou 3, Praha 7,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 12. 4. 2024, č. j. OAM-20377-8/ZM-2024,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo sdělení o nesplnění podmínek, jímž bylo žalobci sděleno, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro zaměstnávání žalobce u nového zaměstnavatele nebyly splněny.
2. Žalobce v žalobě uvedl, že ke dni 31. 1. 2024 skončil jeho pracovní poměr u předchozího zaměstnavatele a začala běžet doba 60 dnů, ve které byl povinen ohlásit změnu zaměstnavatele, jinak platnost jeho karty zaniká. Dne 28. 3. 2024 žalobce změnu

zaměstnavatele oznámil, od tohoto dne začala žalovanému běžet lhůta 30 dnů pro sdělení, že podmínky pro změnu zaměstnavatele žalobce nesplňuje. Žalovaný toto sdělení vydal dne 12. 4. 2024. Žalobce považuje postup žalovaného uvedený v odůvodnění sdělení za nesprávný. Vzhledem k tomu, že se na § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců nevztahují ustanovení části druhé a třetí správního řádu, postupuje se v řízení ve smyslu § 158 odst. 1 správního řádu podle části čtvrté správního řádu. Pokud žalovaný došel k závěru, že oznámení žalobce o změně zaměstnavatele trpí vadami, byl podle § 37 odst. 3 správního řádu povinen mu pomoci nedostatky odstranit nebo ho vyzvat k jejich odstranění a poskytnout mu přiměřenou lhůtu, a to přesto, že se na řízení vztahuje výluka z části druhé a třetí správního řádu. Vzhledem k tomu, že žalovaný takto nepostupoval a bez výzvy k odstranění vad zaslal žalobci sdělení o nesplnění podmínek, byl jeho postup nezákonný. Jednalo se navíc o odstranitelnou vadu spočívající ve zjevné písařské chybě ve formuláři „Oznámení oznamovatele o změně zaměstnavatele“, a to v kolonce pro datum nástupu k novému zaměstnavateli. To muselo být žalovanému zřejmé již z toho, že oznámení bylo podáno dne 28. 3. 2024, tedy 27 dnů po chybně uvedeném předpokládaném nástupu k novému zaměstnavateli. Podle žalobce teprve po marném uplynutí lhůty stanovené k odstranění vad podle § 37 odst. 3 správního řádu nastávají ex tunc účinky ustanovení § 42g odst. 9 věty druhé zákona o pobytu cizinců. Toto ustanovení tedy nevylučuje použití § 37 odst. 3 správního řádu. Proto ve smyslu § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců nedošlo k zániku zaměstnanecké karty žalobce uplynutím doby 60 dnů podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

3. Žalobce dále namítl, že považuje napadené sdělení o nesplnění podmínek za odporující požadavkům Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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 ze dne 13. 12. 2011 (dále jen „Směrnice“). K tomu konkrétně poukázal na bod 17 preambule Směrnice. Z formulace, která pojednává o „zamítnutí žádosti o změnu“ je zřejmé, že se nejedná o deklaratorní rozhodnutí, ale že rozhodnutí o změně zaměstnavatele je konstitutivní. Dále poukázal také na čl. 4 odst. 1, 2 Směrnice, ze kterých vyplývá, že sdělení o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele je konstitutivním rozhodnutím. Za nejpodstatnější označil žalobce čl. 5 odst. 4 Směrnice. Směrnice výslovně předpokládá, že v případě vad žádosti o vydání, změnu nebo obnovení zaměstnanecké karty, je žadatel písemně o těchto vadách vyrozuměn a k jejich odstranění je mu stanovena přiměřená lhůta. Z hlediska tohoto požadavku Směrnice postup žalovaného před vydáním napadeného sdělení neobstojí. Přestože je v § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uvedeno, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se na řízení podle § 42g odst. 7-11 zákona o pobytu cizinců nevztahují, vzhledem k požadavkům Směrnice byl žalovaný povinen postupovat podle § 37 odst. 3 správního řádu, protože tento postup byl potřebný. Použití ustanovení části druhé a třetí správního řádu v případě potřeby předpokládá i § 154 správního řádu.
4. V souvislosti se svými námitkami žalobce odkázal na právní názory rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Azs 124/2023-34, ze dne 27. 9. 2023, který řešil skutkově v podstatě shodnou věc.
5. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. Uvedl, že veškerá poučení, jaké jsou podmínky pro změnu zaměstnavatele, co je třeba a v jaké formě oznámení předložit, byly uvedeny

v tiskopisu. Žalobce sám připustil, že při uvedení data nástupu k novému zaměstnavateli došlo k písařské chybě, zřejmě si nepřčetl informace z tiskopisu oznámení změny. Do rubriky, u níž je uvedeno, že je nutno oznámení podat nejpozději 30 dnů před tím, než se změna má uskutečnit, vepsal datum 1. 3. 2024, i když oznámení podával až dne 28. 3. 2024. K uvedení data 1. 3. 2024 rozhodně nedošlo omylem, jak se snaží žalobce tvrdit, toto datum je totiž uvedeno jako den nástupu do zaměstnání v předložené pracovní smlouvě. Žalovaný dále sdělil, že nezpochybňuje, že sdělení o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele je úkonem podle části čtvrté správního řádu a že se s ohledem na § 154 téhož zákona na postup při vyřízení tohoto oznámení vztahují základní zásady činnosti správních orgánů v hlavě první správního řádu. Žalobce dále namítal na to, že měl být žalovaným vyzván k odstranění vad podání, tedy oznámení o změně zaměstnavatele. Žalobce se však mýlí, pokud má za to, že na oznámení změny zaměstnavatele lze aplikovat zmíněnou obecnou právní úpravu obsaženou ve správním řádu. Zákon o pobytu cizinců ve vztahu ke správnímu řádu zákonem zvláštním, a proto se použije přednostně (§ 1 odst. 2 správního řádu). Zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 výslovně uvádí, jaké podmínky mají být v případě oznámení změny zaměstnavatele (a dalších změn) splněny, a v § 42g odst. 8 zase, jaké doklady mají být k oznámení změny zaměstnavatele předloženy. Není-li, byť jedna z podmínek uvedených v § 42g odst. 7 splněna, nebo není-li předložen byť jediný doklad vyžadovaný v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, na oznámení se hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vylučuje použití obecné úpravy správního řádu o odstraňování vad podání. Skutečnost, že nebyl předložen některý ze zákonem stanovených dokladů, nebo není splněna některá z podmínek uvedených v § 42g odst. 7, je zřejmá již při doručení oznámení žalovanému. Tedy již v tento okamžik je postaveno na jisto, zda oznámení učiněné je, nebo není. Žalovaný nemůže vyzývat podatele k odstranění vad podání, které zvláštní zákon (zákon o pobytu cizinců) považuje již za neučiněné. Považuje-li se oznámení za neučiněné, nemá žádných právních následků a nemůže tak žalovanému, jaksi dodatečně, vzniknout povinnost vyzvat žalobce k odstranění vad oznámení dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu. V podstatě ke stejnému závěru dospěl též Městský soud v Praze v rozsudku ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020 – 30. Zákon o pobytu cizinců obsahuje v § 42g odst. 9 zvláštní úpravu, která vylučuje použití § 37 odst. 3 správního řádu. Žalovaný dále poukázal na rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 7. 5. 2024 č.j. 41 A 29/2023-34. Podmínka doručení oznámení nejméně s 30 denním předstihem není zákonem stanovena bezúčelně, ale má stěžejní význam v celém procesu změny zaměstnavatele a dalších změn.

6. Žalobce dovozuje povinnost žalovaného vyzvat k odstranění vad či jinak ji poučit o vadách jejího oznámení o změně zaměstnavatele z textu Směrnice. Dle žalovaného daná směrnice otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší. Tuto problematiku řeší až Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 2024/1233 ze dne 24. 4. 2024 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. Směrnice 2011/98/EU vůbec nepočítá s tím, že by docházelo ke změně zaměstnavatele případně druhu práce jinak než vydáním nového jednotného povolení, tedy nové zaměstnanecké karty. Změnu zaměstnavatele v podobě, ve které ji upravuje zákon o pobytu cizinců, upravuje až nová směrnice č. 2024/1233. V čl. 8 odst. 1 namítaná směrnice sice hovoří o změně jednotného povolení, nicméně již nevymezuje, co se změnou jednotného povolení myslí. Je pouze jisté, že tím není změna těchto základních parametrů (zaměstnavatele neb druhu práce). Máme-li jít po významu slova „změna

jednotného povolení“ mělo by se jednat o změnu jednotného povolení jako takovou, k té však v případě oznámení změny zaměstnavatele nedochází. Nevydává se například nová zaměstnanecká karta, nebo nemění se její platnost. Ve smyslu čl. 4 odst. 2 věty druhé směrnice č. 2011/98/EU by mělo rozhodnutí o vydání, změně či prodloužení jednotného povolení být jedním aktem, který zahrnuje jak povolení k pobytu, tak povolení být zaměstnán. Změna zaměstnavatele či pracovního zařazení podle zákona o pobytu cizinců tím, že se nedotýká povolení k pobytu (zaměstnanecké karty), nemůže být nikdy rozhodnutím o změně podle směrnice č. 2011/98/EU a ani jím nemá být. Změnou zaměstnavatele totiž není nikterak dotčena zaměstnanecká karta, jejímž držitelem oznamovatel je. Žalobce povinnost žalovaného vyzvat k doplnění potřebných dokumentů dovozuje z čl. 5 odst. 4 směrnice, který se však týká žádosti o vydání, změny nebo prodloužení jednotného povolení, tedy nikoliv jen změny zaměstnavatele. Žalovaný dodal, že dle čl. 19 nové směrnice č. 2024/1233 se Směrnice 2011/98/EU zruší s účinkem ode dne 22. 5. 2026. Dále je zde uvedeno, že články 1, čl. 2 body 1, 3 a 4, čl. 3 odst. 1, 3 a 4, čl. 4 odst. 3 a 5, čl. 5 odst. 1, čl. 6 odst. 2, čl. 7 odst. 2, čl. 8 odst. 1, čl. 11 odst. 1 písm. a), b), c), čl. 12 odst. 1 písm. c) až f), čl. 12 odst. 2 písm. a), b), c) a d) bod i), čl. 12 odst. 3 a 4 a článek 15 se použijí ode dne 22.5. 2026. Čl. 11 odst. 2,3 v tomto výčtu nejsou, proto na ně žalovaný odkázal.

7. Závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č.j. 4 Azs 124/2023-34, žalovaný označil za poněkud nešťastné a není je dle něj možné v praxi aplikovat. Zákon o pobytu cizinců dává držiteli zaměstnanecké karty možnost změnit zaměstnavatele, pracovní zařazení nebo se nechat zaměstnat ještě na jiné pracovní pozici. Hlavní předpokladem změny je skutečnost, že nové pracovní místo je součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Existuje-li taková pracovní pozice, pak musí držitel zaměstnanecké karty tuto skutečnost žalovanému oznámit, aby pro něj mohl tuto pozici v souladu s § 37a odst. 5 zákona o zaměstnanosti „rezervovat“ či vyhradit. Zákon o pobytu cizinců nekoncepčuje možnost změny zaměstnavatele a dalších změn jako absolutní, stanoví v tomto směru několik explicitních omezení. Současně stanoví, jaké dokumenty mají být k oznámení předloženy. Jedná se o pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o těchto smlouvách budoucí, aby bylo postaveno na jisto, že budoucí zaměstnavatel má skutečně zájem cizince na volném pracovním místě zaměstnávat, a také jeho prohlášení, že má odbornou způsobilost k výkonu takového povolání, je-li takové způsobilosti k výkonu zaměstnání třeba. Protože změnu zaměstnavatele může ohlásit pouze cizinec, který je držitelem platné zaměstnanecké karty, musí být postaveno na jisto, že tato karta nezanikla (§ 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), a proto je povinen k oznámení předložit doklad o tom, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo že skončil a kdy. Tato informace totiž nemusí být správnímu orgánu známa z jeho úřední činnosti. Jsou-li tyto předpoklady splněny, je žalovaný povinen osvědčit sdělením, že podmínky jsou splněny. Sdělení o splnění podmínek zasílá oznamovateli změny a budoucímu zaměstnavateli. Nejsou-li podmínky splněny, i tuto skutečnost má povinnost žalovaný budoucímu zaměstnavateli i oznamovateli sdělit. Rozhodující není to, kdy správní orgán vydá sdělení o splnění či nesplnění podmínek podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, ale to, že oznámení podmínky stanovené zákonem splňuje. Není prakticky možné přímo v okamžik doručení oznámení oznamovateli a jeho budoucímu zaměstnavateli sdělit, zda tyto podmínky byly splněny nebo ne. Žalovaný dále poukázal na usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41. Za této situace, pokud sdělení o splnění či nesplnění podmínek je rozhodnutím, pak může být pouze rozhodnutím

deklaratorním. Jestliže by žalovaný měl rozhodovat meritorně, tedy založit oznamovateli právo změnit zaměstnavatele, pak by nutně zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 9 nemohl stanovit, že se na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7,8 téhož zákona, hledí jako by nebylo učiněno. Zákon o pobytu cizinců sám stanoví, že se k tomuto podání (oznámení změny) nepřihlíží, jestliže nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7,8 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný tedy nemá, o čem rozhodovat nebo vést řízení, když mu zákon o pobytu cizinců stanoví, kdy má k oznámení přihlížet a kdy ne. Může tedy pouze konstatovat autoritativně, zda podmínky zákona byly nebo nebyly splněny. Přitom platí, že není-li oznámení učiněno, jako by nebylo. Žalovaný nemůže zpětně rozhodovat o tom, že se na oznámení pohlíží jako na učiněné nebo na neučiněné. Žalovaný má sdělit oznamovateli, zda byly podmínky splněny, ve lhůtě 30 dnů. Rovněž cizinec má na oznámení 30 dní. Ode dne, který si cizinec v oznámení zvolí, může při splnění podmínek začít pracovat na novém místě. Zákonodárce nepočítá s tím, že by se mělo o nesplnění podmínek pro změnu rozhodovat, při respektování povinností dle § 36 odst. 3, § 37 odst. 3, § 45 odst. 2 správního řádu by to nebylo možné stihnout a cizinec i jeho nový zaměstnavatel by byli v nejistotě. Žalovaný neposuzuje žádnou žádost cizince, sdělením nezakládá cizinci právo pracovat na volném místě, pouze konstatuje, zda určitá skutečnost nastala ze zákona nebo ne.

8. V replice žalobce uvedl, že pokud by jemu nebo jeho zaměstnavateli žalovaný zaslal výzvu podle § 37 odst. 3 správního řádu, kterou by byl upozorněn na to, že podání trpí nedostatkem/vadou, spočívající v tom, že přesné datum, ke kterému se má změna uskutečnit, uvedené v podaném formuláři v kolonce 6, nedopovídá požadavkům § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, k podání žaloby by nedošlo. Po doručení výzvy by si žalobce a jeho zaměstnavatel ověřili, jak k nedostatku došlo, a zhojili by ho opravou kolonky č. 6 formuláře, popřípadě i dodatkem k pracovní smlouvě. Žalobce dále zopakoval, že datum nástupu do práce ke dni 1. 3. 2024 bylo písarskou chybou. Znovu poukázal na závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Azs 124/2023-34, ze dne 27. 9. 2023. Podle žalobce se datum změny – nástupu k novému zaměstnavateli ve smyslu §42g odst. 8 věty první zákona o pobytu cizinců - může lišit o data nástupu do zaměstnání uvedeného v pracovní smlouvě.
9. Ze správního spisu soud zjistil tyto pro řízení podstatné skutečnosti.
10. Žalobce dne 28. 3. 2024 podal oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele. V té uvedl, že důvodem podání byla změna zaměstnavatele. Jako datum, ke kterému se má změna uskutečnit, označil den 1. 3. 2024.
11. Žalobce dále doložil dohodu o rozvázání pracovního poměru u původního zaměstnavatele ze dne 31. 1. 2024 s tím, že k rozvázání mělo dojít k tomuto dni.
12. Dále žalobce předložil pracovní smlouvu u nového zaměstnavatele ze dne 14. 3. 2023, ve které je mj. uvedeno, že datum nástupu do práce bylo sjednáno ke dni 1. 3. 2024. Žalobce též předložil mzdový výměr ze dne 1. 3. 2024 k pracovnímu poměru u nového zaměstnavatele dle pracovní smlouvy ze dne 1. 3. 2024.
13. Městský soud v Praze přezkoumal dle § 75 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „s. ř. s.“) napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení v mezích žalobcem uplatněných žalobních bodů.

14. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců 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 těchto 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.
15. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců 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.
16. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců 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.
17. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců 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.

18. Soud poukazuje na usnesení Nejvyššího správního soudu č. j. 8 Azs 56/2021-41 ze dne 17. 9. 2021, ve kterém uvedl: „*Nejvyšší správní soud proto uzavírá, že sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je správním aktem způsobilým být předmětem soudního přezkumu v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu dle § 65 a násl. s. ř. s. Tyto závěry jsou platné i ve vztahu k zákonu o pobytu cizinců s účinností od 2. 8. 2021. Vyloučení použití části II a III. správního řádu na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců totiž nemá vliv na povahu přezkoumávaného aktu z hlediska soudního řádu správního.*“
19. Žalobce namítl, že v jeho případě mělo jít o odstranitelnou vadu, konkrétně písařskou chybu ve formuláři oznámení, a to v kolonce nástupu k novému zaměstnavateli. Je dle něj nelogické, aby do oznámení učiněného dne 28. 3. 2024 uvedl jako den nástupu do nového zaměstnání již uplynulé datum 1. 3. 2024. To mělo být žalovanému dle žalobce zřejmé. Zároveň je žalobce názoru, že měl být žalovaným upozorněn na tuto vadu podaného formuláře, kdy poté by mohl den nástupu do práce upravit.
20. Žalovaný shledal, že nebyly v dané věci žalobcem splněny podmínky. Zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 výslovně uvádí, jaké podmínky mají být v případě oznámení změny zaměstnavatele (a dalších změn) splněny a v § 42g odst. 8 zase, jaké doklady mají být k oznámení změny zaměstnavatele předloženy. Není-li, byť jedna z podmínek uvedených v § 42g odst. 7 splněna, nebo není-li předložen byť jediný doklad vyžadovaný v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, na oznámení se hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců).
21. Soud se s těmito závěry žalovaného ztotožňuje a dále k této námitce konstatuje, že v dané věci je zásadní, že žalobce podal oznámení opožděně, tedy nesplnil potřebné podmínky. Zároveň opožděné podání znamená, že šlo neodstranitelnou vadu, kterou již nebylo možno jakkoli zhojit. Tedy i pokud by se soud dále zabýval tím, zda se na danou věc mohla či nemohla vztahovat povinnost žalovaného žalobce vyzývat k opravě podání, nemohlo by to na výsledku již nic změnit. Dalšími námitkami žalobce týkajícími se toho, zda byl či nebyl žalovaný povinen jej vyzývat k jejímu odstranění, (za situace, že shledal nesplnění podmínek ze strany žalobce), by mělo smysl se v dané věci zaobírat pouze za předpokladu, že by mohlo jít o vadu odstranitelnou, tj. tehdy, kdy by zde byla otázka toho, zda šlo o vadu odstranitelnou či neodstranitelnou. Opožděné podání však vedlo v každém případě k závěru o nesplnění podmínek a zároveň se jednalo o vadu, kterou není možno zhojit, proto zde ani nemohla vůbec být povinnost žalovaného žalobce k čemukoli vyzývat. Situaci lze do jisté míry připodobnit opožděnému podání správní žaloby, kdy soud rovněž v takovém případě žalobu po zjištění této vady bez dalšího odmítne.
22. Soud k tomuto dále uvádí, že žalobce ukončil původní zaměstnání ke dni 31. 1. 2024, od tohoto dne proto začala běž 60denní lhůta, po jejímž uplynutí skončila platnost žalobcovy zaměstnanecké karty (31. 3. 2024). Žalobce mohl v této lhůtě učinit oznámení o změně zaměstnavatele, čímž by k ukončení platnosti karty nedošlo. Zmíněná 60denní lhůta končila ke dni 31. 3. 2024 (neděle), tedy nejpozději do tohoto data by žalobce musel podat oznámení, které by splnilo zákonné podmínky. Žalobce své oznámení o změně zaměstnavatele učinil ve lhůtě, neboť jej podal dne 28. 3. 2024, nesplňovalo však potřebné podmínky, neboť v něm bylo uvedeno datum nástupu do nového zaměstnání do minulosti ke dni 1. 3. 2024 a nebylo tak učiněno v zákonem požadované době – 30 dní před dnem změny, nástupu do nového zaměstnání.

23. I kdyby žalovaný žalobce uvědomil o tom, že jeho oznámení obsahuje tuto chybu, pak by nebylo objektivně možné ze strany žalobce tyto patřičným způsobem napravit a stejně by došlo k zániku platnosti jeho zaměstnanecké karty uplynutím 60 dnů od ukončení původního pracovního poměru.
24. Žaloba neuvádí, v čem měla konkrétně spočívat tvrzená písařská chyba, odkdy měl žalobce tedy nastoupit do nové práce. S oznámením totiž žalobce předložil pracovní smlouvu, kde je uvedeno datum nástupu do práce k novému zaměstnavateli ke dni 1. 3. 2024 a dané je uvedeno také v předloženém mzdovém výměru. Předložené podklady žádosti prokazují shodný den nástupu do nového zaměstnání jako je uveden v oznámení. Soud má tímto za prokázané, že o písařskou chybu v oznámení ohledně okamžiku nástupu do nového zaměstnání se nejednalo. Je vyloučené, aby i pracovní smlouva i platební výměr obsahovaly písařskou chybu, přitom žalobce v tomto smyslu nenavrl jakýkoliv další důkaz, ostatně ani netvrdil, jaký stav je v souladu se skutečností. Soud dále dodává, že nová pracovní smlouva byla uzavřena dne 14. 3. 2024, ač datum nástupu do ní se mělo uskutečnit již ke dni 1. 3. 2024. Pokud by snad žalobce v žalobě měl na mysli „správný“ den nástupu do práce ke dni 14. 3. 2024, pak tento den rovněž neodpovídá tomu, že by měl nastat po 28. 3. 2024, což byla součást námitky žalobce vůči dni 1. 3. 2024. Soud pak nad rámec uvedeného v této souvislosti poznamenává, že datum nástupu do zaměstnání nelze v pracovní smlouvě sjednat zpětně, jak tomu bylo u žalobce. Pracovní smlouva sice může být uzavřena v jiný den, než je den sjednaný jako den nástupu do zaměstnání, avšak tento den musí být vždy až po uzavření smlouvy, nelze jej antidatovat. Mzdový výměr ze dne 1. 3. 2024 odkazuje na pracovní smlouvu ze dne 1. 3. 2024, což je v rozporu s předloženou pracovní smlouvou. Ale z této skutečnosti, jestliže žaloba ohledně specifikace písařské nesprávnosti mlčí, nelze dovodit, že nový pracovní poměr započal později. Naopak pouze to, že není vyloučeno, že pracovní smlouva byla řádně uzavřena již 1. 3. 2024.
25. Soud se neztotožňuje s názorem žalobce, že kdyby mu žalovaný poslal výzvu, kde by jej upozornil, že v kolonce 6 formuláře je uvedeno chybné datum, věc by se tím vyřešila. Žalovaný bez dalšího neměl důvod o žalobcem uvedeném datu 1. 3. 2024 pochybovat, jestliže mu žalobce naopak dodal dokumenty, které taktéž uváděly shodný den. Z ničeho neplynulo, že by mělo jít o písařskou chybu, naopak údaj ve formuláři odpovídal dalším podkladům. Žalobce by mohl být upozorněn toliko ve smyslu, že podal své oznámení pozdě, a proto bude nutné podat nové oznámení. Na to by však žalobce již nestihl reagovat dříve, než by mu ke dni 31. 3. 2024 skončila platnost zaměstnanecké karty, neboť by nestihl do tohoto dne uzavřít novou pracovní smlouvu s novým datem nástupu do práce tak, aby tuto změnu oznámil alespoň 30 dní předem. Pokud pracovní poměr žalobce započal ke dni 1. 3. 2024, není soudu rovněž zřejmé, jakým způsobem by žalobce chtěl svůj pracovněprávní vztah upravit tak, aby dodržel všechny požadované lhůty, když změnu oznámil 28 dní po lhůtě pro ohlášení změny a zároveň k samému konci platnosti karty. Žalobce nepodal sice oznámení pozdě, co se týče lhůty platnosti karty, ta končila až 31. 3., ale neoznámil změnu zaměstnání včas, neboť na místo toho, aby oznámení učinil alespoň 30 dní před 1. 3. 2024, podal jej až dne 28. 3. 2024, tj. naopak skoro měsíc po zákonné lhůtě.
26. Namítá-li žalobce, že je nelogické, aby do oznámení učiněného dne 28. 3. 2024 uvedl den, který již uplynul, když je nutné uvést den, který teprve nastane, lze mu přisvědčit pouze tehdy, pokud žadatel o takové povinnosti ví. Nicméně byl-li den nástupu do nového zaměstnání v březnu, bylo potřebné podat oznámení minimálně 30 dní před 1. 3. 2024. Podání oznámení o změně zaměstnavatele je dotýčný povinen učinit v patřičném v zákoně

stanoveném předstihu, tedy s žalobcem se lze ztotožnit do té míry, že při správném postupu dotyčný uvede do oznámení datum nástupu do zaměstnání den v budoucnosti tak, aby toto stihl v zákonném limitu nejméně 30 dnů předem. Jak bylo uvedeno v oznámení o nesplnění podmínek, žalobce měl, pokud chtěl do nového zaměstnání nastoupit ke dni 1. 3. 2024, podat oznámení nejpozději ke dni 31. 1. 2024. Žalobce má tedy pravdu v tom, že v oznámení o změně bude den nástupu do zaměstnání být pozdější den než den podání oznámení, kdy nicméně pokud by toto mělo být aplikováno na situaci žalobce (oznámení podal 28. 3. 2024), by ten musel nastoupit do práce nikoli 1. 3. 2024 (ani 14. 3. 2024), ale musel by být dodržen rozestup nejméně 30 dní. Soud opakuje, že žalobce neuvedl žádný den, který by považoval za „správný“ den nástupu do zaměstnání na místo „písařské“ chyby 1. 3. 2024, doložil naopak dokumenty zmiňující nástup ke dni 1. 3. 2024. Datum nástupu do zaměstnání, které žalobce považoval za takto „správné“ si správní orgán nemohl domýšlet. Soud nezpochybňuje, že účastník může dodatečně upravit své pracovněprávní vztahy tak, aby odpovídaly požadovaným termínům, žalobce by však toto již nestihl učinit do skončení platnosti karty a především pak žalovaný neměl důvod o jím uváděném datu nástupu do zaměstnání pochybovat. Bylo na žalobci, aby dodržel zákonem stanovené lhůty.

27. Lze shrnout, že žalobce se ve své žalobě snažil rozporovat datum nástupu do nového zaměstnání, které uvedl ve svém oznámení, aniž by však zmínil, jaké datum mělo dle něj být správným datem nástupu do práce na místo namítané písařské chyby v uvedeném dni 1. 3. 2024, kdy takové datum ani ničím nepodložil a nevyplývá ani z žádných jím doložených dokumentů. Pokud se žalobce tímto způsobem snažil vytvořit dojem, že se měl správní orgán tímto zabývat, neboť mělo jít o odstranitelnou vadu, přičemž měl být žalobce vyzván k jejímu odstranění, pak takový závěr nelze ze skutkového stavu dovodit. Žalobce žádné jiné datum nástupu do práce kromě 1. 3. 2024 neoznačil ani nedoložil, žalovaný si jej nemohl domýšlet. Žalovaný pak naopak neměl žádný důvod jakkoli pochybovat o datu nástupu ke dni 1. 3. 2024, které žalobce jednak zmínil do svého oznámení a zároveň je uvedeno i v pracovní smlouvě a mzdovém výměru.
28. Vzhledem k tomu, že ostatní námitky žaloby se týkaly povinností žalovaného v případě zjištěných odstranitelných vad podání, soud se jimi dále nezabýval, neboť jak uvedl, u žalobce šlo o vadu neodstranitelnou z důvodu uplynutí doby platnosti zaměstnanecké karty, přitom žalovaný měl od žalobce k dispozici veškeré potřebné podklady. Žalobce měl podat oznámení nejpozději 31. 1. 2024, pokud byl jeho nástup do práce ke dni 1. 3. 2024. Pokud by jeho pracovní poměr začínal za 30 dnů od podání žádosti, začínal by po uplynutí doby jeho pracovní karty. Zároveň žalobci zbývaly do doby platnosti karty pouhé 3 dny, tudíž případná výzva správního orgánu by musela být učiněna v takto krátké době a žalobce by na ni musel v této lhůtě také reagovat, což je vyloučené. Dané úvahy jsou však nad rámec žalobních bodů, neboť žalobce v žalobě netvrdil správné údaje, které uvedeny v žádosti chybně, přičemž s žádostí předložené podklady prokázaly tvrzený údaj o nástupu do nového zaměstnání.
29. K námitce týkající se toho, že žalovaným nebylo postupováno podle Směrnice, soud poznamenává, že ve smyslu rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023 – 34, se na případ žalobce Směrnice vztahuje. Soud konkrétně uvedl, že: *„Je nepochybné, že čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU stanovuje procesní pravidla pro postup posuzování žádostí o jednotné povolení ve smyslu čl. 5 preamble směrnice. Tento postup by měl být podle požadavků směrnice transparentní, spravedlivý a měl by dotyčným osobám nabízet odpovídající právní jistotu. Ve vnitrostátní úpravě se tímto postupem rozumí řízení o vydání,*

změně či prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Správní orgány a soudy mají proto v řízeních o zaměstnanecké kartě povinnost postupovat nejen podle procesních ustanovení obsažených v zákoně o pobytu cizinců, ale také podle procesních pravidel zakotvených ve směrnici 2011/98/EU. Jedním z těchto procesních ustanovení je již zmiňovaný čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU, který předpokládá, že jestliže žádost neobsahuje všechny předepsané náležitosti, je příslušný orgán povinen vyrozumět o tom žadatele a stanovit mu přiměřenou lhůtu k doplnění. Nelze přisvědčit tvrzení žalovaného, že změna zaměstnavatele nepředstavuje změnu zaměstnanecké karty ve smyslu směrnice 2011/98/EU, jelikož zaměstnanecká karta není změnou zaměstnavatele nijak dotčena. Naopak, jak správně uvedl stěžovatel, dochází změnou zaměstnavatele ke změně oprávnění, která stěžovateli vyplývají ze zaměstnanecké karty. Ve vztahu k nyní řešené věci je však podstatné, že žalovaný v nyní řešené věci měl všechny náležitosti od žalobce doloženy, měl k dispozici potřebné informace a dokumenty, nejednalo se o neúplné oznámení, pouze o oznámení pozdě podané.

30. K odkazu žalobce na právě citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023 – 34, soud dále uvádí, že je pravdou, že v této věci Nejvyšší správní soud dovodil povinnost žalovaného vyzývat účastníka řízení k odstranění vad jeho podání, nicméně šlo o situaci skutkově od věci žalobce odlišnou. Ve věci žalobce byla žalovaným konstatována jediná vada, a to opožděnost podání, ta byla důvodem pro závěr o nesplnění podmínek, přičemž jak soud již uvedl, jednalo se o vadu, kterou již nebylo možné v dané situaci napravit a ani nebyl důvod, aby žalovaný o udaném datu pochyboval. Ve věci řešené NSS ve zmíněném rozsudku šlo naproti tomu o situaci, kdy: „žalovaný dne 18. 11. 2021 žalobci jako držiteli zaměstnanecké karty na základě jeho žádosti ze dne 24. 10. 2021 sdělil, že nesplňuje podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro zaměstnání na pracovním místě pomocník v kuchyni u zaměstnavatele TonyAndBrothers s.r.o., neboť žalovanému doručil oznámení o změně zaměstnavatele až po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání a k oznámení nepředložil pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu 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.“ V tomto případě tedy byla opožděnost pouze jednou z vad, kdy bylo též cizincem poukazováno, že mělo jít o písařskou chybu, cizinec však v této věci nedodal ani pracovní smlouvu, proto žalovaný neměl k dispozici všechna potřebná data.
31. Nejvyšší správní soud dospěl v této věci k závěru, že „žalovaný postupoval nezákonně, když stěžovatele nevyzval k odstranění nedostatků podání a nestanovil mu k tomu přiměřenou lhůtu. Postup žalovaného byl v rozporu nejen s vnitrostátními procesními ustanoveními, ale také s unijní úpravou. Tímto nezákonným postupem založil žalovaný nezákonnost svého rozhodnutí. Pochybení se dopustil i krajský soud, když shledal postup žalovaného souladný se zákonem a žalobu stěžovatele zamítl.“
32. Uvedl také, že: „Z výše uvedeného je tak zřejmé, že žalovaný sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně určuje, 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 cizinec na tomto místě zaměstnáván. Sdělení je tak z materiálního hlediska rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. Sdělení zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalovaného závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Pokud žalovaný rozhodne o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, nebude cizinec oprávněn nastoupit

na oznamované pracovní místo a zároveň nebude oprávněn pracovat ani u jiného zaměstnavatele. Cizinec sice může podat nové oznámení o změně zaměstnavatele, ale vzhledem k tomu, že žalovaný je povinen rozhodnout o splnění či nesplnění podmínek ve lhůtě 30 dnů ode dne doručení oznámení (přičemž tato lhůta v některých případech není dodržena), bude mít cizinec prakticky jedinou možnost toto oznámení učinit, než mu uplyne šedesátidenní lhůta pro zánik platnosti zaměstnanecké karty. Nadto pokud by oznamoval změnu týkající se stejného pracovního místa, nejspíše by nestihl podat oznámení 30 dnů před takovou změnou. Stejně tak by byla případná chyba v oznámení pro osud pobytového oprávnění cizince fatální v případě, kdy by se mu podařilo příslušné pracovní místo získat (a změnu oznámit) až po třiceti dnech od zániku předchozího pracovního poměru – v takovém případě by sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele cizinec obdržel až v době zániku oprávnění k pobytu dle zaměstnanecké karty. Sdělení o nesplnění podmínek tak může případně vést až k zániku platnosti zaměstnanecké karty, v důsledku čehož ztratí cizinec oprávnění k výkonu zaměstnání a k pobytu na území České republiky.

33. *Nelze odhlížet od skutečnosti, že právní úprava oznámení změny zaměstnavatele dle zákona o pobytu cizinců je velmi striktní. Jednak stanovuje oznamovateli poměrně krátkou lhůtu k učinění tohoto oznámení, které je v posuzované věci jedinou možností, jak zabránit zániku platnosti zaměstnanecké karty, a za druhé spojuje se sdělením o nesplnění podmínek fikci neučinění oznámení. Žalovaný tak svým postupem může podstatně ovlivnit, jaké účinky předpokládáné zákonem o pobytu cizinců nastanou a zda bude oznamovatel moci v průběhu řízení o změně zaměstnavatele řádně uplatnit svá procesní práva. Nejvyšší správní soud má za to, že v případě, kdy je takto závažně zasahováno do právní sféry cizince, nelze připustit, aby mu byla zcela odebrána možnost uplatňovat svá procesní práva, respektive aby neměl jakoukoli možnost napravit případnou chybu či omyl při podání oznámení. Pokud žalovaný rozhoduje o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, je povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, která se konkrétně projevuje v § 37 odst. 3 správního řádu. Jestliže oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládáné 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.*
34. *Pokud žalovaný oznamovatele nevyzve k odstranění nedostatků podání, nemůže zároveň objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, jelikož nedisponuje potřebnými informacemi, na základě kterých by mohl ověřit, že podmínky nejsou oznamovatelem splněny. V případě takového postupu navíc založí žalovaný u držitele zaměstnanecké karty očekávání, že jeho oznámení obsahuje všechny předepsané náležitosti a netrpí jinými vadami bránícími jeho projednání. V důsledku toho bude cizinec mylně předpokládat, že splňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele a z vlastní iniciativy tak nebude činit další kroky, kterými by mohl negativním účinkům spojeným se sdělením o nesplnění podmínek zabránit.“*
35. *Zdejší soud se neztotožňuje s žalobcem v tom, že by NSS řešil ve zmíněné věci skutkově shodnou situaci, neboť v jím řešeném případě bylo podstatné, že žalovaný neměl od cizince k dispozici všechny potřebné informace, kdy ten mj. nedoložil pracovní smlouvu k novému zaměstnavateli. Ve věci žalobce však žalovaný všechny potřebné informace měl, přičemž bylo zjevné, že žalobce podal své oznámení opožděně.*

36. Soud pro úplnost dodává, že si je vědom i další související judikatury NSS ve věci sdělení o nesplnění podmínek, nicméně její podstatou je opět odlišná situace, kdy nejde pouze o opožděnost podání oznámení ve vztahu k nástupu do nového zaměstnání. Soud konkrétně poukazuje na rozhodnutí NSS č. j. 2 Azs 115/2024 – 42 ze dne 27. 6. 2024, ve kterém šlo o následující situaci: „Žalobkyně oznámila žalovanému změnu zaměstnavatele ve vztahu ke své zaměstnanecké kartě. Své první oznámení podala dne 12. 8. 2022. Ve formuláři uvedla, že změna zaměstnavatele má nastat ke dni 1. 9. 2022. Přiložila pracovní smlouvu s datem 2 Azs 115/2024 nástupu do zaměstnání 1. 9. 2022. Dosavadní pracovní poměr žalobkyně ukončila dohodou ze dne 10. 7. 2022 ke dni 31. 7. 2022. Žalovaný vydal dne 14. 9. 2022 sdělení, podle kterého žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele, protože pracovní místo vedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále „centrální evidence“) již bylo obsazeno. Žalobkyně proto dne 20. 9. 2022 znovu oznámila změnu zaměstnavatele. Oproti předchozímu oznámení pouze změnila číselné označení pracovního místa v centrální evidenci. Změna zaměstnavatele měla stále nastat ke dni 1. 9. 2022. Předložila i stejnou pracovní smlouvu a dohodu o ukončení pracovního poměru.
37. Žalovaný dne 7. 10. 2022 vydal sdělení, podle kterého žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (zákon o pobytu cizinců). Změnu zaměstnavatele totiž neoznámila nejméně 30 dnů před takovou změnou. Vzhledem k tomu, že podle oznámení i přiložené pracovní smlouvy měla do nového zaměstnání nastoupit dne 1. 9. 2022, oznámení by žalovanému měla doručit nejpozději 2. 8. 2022. Zároveň nebyla pracovní smlouva uzavřena na volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci. Pracovní místo uvedené žalobkyní má mít totiž podle centrální evidence místo výkonu práce v Ústí nad Labem, dle pracovní smlouvy má však žalobkyně práci vykonávat nejen v Ústí nad Labem, ale také v Děčíně.
38. Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 7. 2. 2023, č. j. 43 A 90/2022-79, sdělení žalovaného ze dne 7. 10. 2022 zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, protože jeho povinností bylo žalobkyni ještě před vydáním rozhodnutí vyrozumět o nedostacích oznámení a dát jí možnost je odstranit. Vzhledem k velmi tvrdé a nekompromisní právní úpravě hlášení změny zaměstnavatele má žalovaný povinnost vyjavit oznamovateli, pokud možno ihned, veškeré nedostatky oznámení, které jsou prima facie z oznámení i příloh patrné, nejpozději ve sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, pokud má oznamovatel dostatek času na to, aby podal nové oznámení prosté nedostatků. Těmto nárokům žalovaný nedostál, protože ve sdělení ze dne 14. 9. 2022 žalobkyni upozornil pouze na jeden z více nedostatků, a tím jí de facto zabránil či podstatně ztížil možnost úspěšného vyřízení druhého oznámení. S ohledem na předchozí pochybení bylo povinností žalovaného žalobkyni znovu vyrozumět o nedostacích a dát jí možnost je odstranit, a to ještě před vydáním sdělení ze dne 7. 10. 2022. Krajský soud proto žalovaného zavázal, aby žalobkyni poskytl dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný kasační stížnost, kterou nyní NSS vede pod sp. zn. 4 Azs 114/2023 (dosud o ní nebylo rozhodnuto).
39. Žalovaný v následně vydaném opakovaném sdělení o nesplnění podmínek ze dne 30. 3. 2023 (nyní napadené rozhodnutí) uvedl, že žalobkyně oznámila změnu zaměstnavatele dne 20. 9. 2022, ale v tiskopisu uvedla, že má na novém pracovním místě začít pracovat dne 1. 9. 2022, přičemž stejné datum je uvedeno i v pracovní smlouvě. Tím nesplnila podmínku § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, protože změnu nenahlásila nejméně 30 dnů před nástupem. Nesplnila ani podmínku podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, protože v pracovní smlouvě uvedla dvě místa výkonu práce, ačkoliv uvedená práce má v centrální evidenci místo výkonu pouze v Ústí

nad Labem. Žalovaný přes pokyn krajského soudu žalobkyni ani nyní neupozornil na nedostatky oznámení, protože její zaměstnanecká karta kvůli nesplnění podmínek § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců již zanikla, čímž nastal další nedostatek jejího oznámení, který je neodstranitelný. [5] Proti opakovanému sdělení žalovaného se žalobkyně bránila žalobou u krajského soudu, který ji napadeným rozsudkem zamítl. Podle krajského soudu měl žalovaný povinnost řídit se závazným pokynem krajského soudu a nenastaly podmínky pro její prolomení, proto měl uvědomit žalobkyni o nedostacích jejího oznámení. Jeho postup však byl de facto v souladu s později přijatým závěrem NSS v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS. [6] Podle NSS má totiž žalovaný povinnost vyzvat držitele zaměstnanecké karty, pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců obsahuje odstranitelné vady. V případě žalobkyně bylo podle krajského soudu již z prvního oznámení zřejmé, že vady oznámení odstranit nelze. Žalobkyně totiž oznámení učinila opožděně dne 15. 8. 2022 (podle obsahu spisu dne 12. 8. 2022, nicméně tento rozdíl nemá vliv na závěr o opožděnosti oznámení – pozn. NSS). Z její pracovní smlouvy se dnem nástupu 1. 9. 2022 přitom vyplývá, že byla povinna oznámení učinit nejpozději dne 2. 8. 2022. Druhé oznámení učinila dne 20. 9. 2022. I když je v obou případech podala ve lhůtě 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru, nesplnila podmínku oznámení učinit ve lhůtě nejméně 30 dnů před změnou zaměstnání podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Jedná se proto o vadu neodstranitelnou, kterou nelze podle zákona o pobytu cizinců zhojit. I kdyby tedy žalovaný žalobkyni zpravil o veškerých nedostacích oznámení v souladu s právním názorem zrušujícího rozsudku krajského soudu, nezbývalo by mu než vydat opakované sdělení o nesplnění podmínek tak, jak to učinil napadeným opakovaným sdělením.

40. *Pochybení žalovaného tedy nemělo podle krajského soudu vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Tomu by tak bylo jedině v případě, že by žalobkyně mohla vadu oznámení odstranit. Žalobkyně podala oznámení opožděně a zmeškání této lhůty nelze prominout, její zaměstnanecká karta tedy zanikla v důsledku uplynutí 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru.“*
41. *K tomu NSS uvedl: „Jak ale vyplývá z porovnání právních názorů rozsudků krajského soudu č. j. 43 A 90/2022-79 a NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34, NSS nevyjádřil právní názor podstatně odlišný od právního názoru zrušujícího rozsudku krajského soudu. Oba tyto rozsudky jsou založeny na právním závěru, že žalovaný má zásadně vyzývat k odstranění vad oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a umožnit oznamovateli nedostatky zhojit. Krajský soud tedy pochybil, když neustal na správném závěru, že žalovaný neodůvodněně nerespektoval závazný právní názor vyjádřený v předchozím zrušujícím rozsudku krajského soudu ve věci stěžovatelky, a proto je jeho rozhodnutí nezákonné. Jeho další úvahy o povaze jednotlivých vad a jejím vlivu na povinnost žalovaného adresovat stěžovatelce výzvu k jejich odstranění již překročily meze, v nichž se měl v dané procesní situaci pohybovat. Tím, že ze závazné instrukce rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79 ukládající žalovanému poskytnout stěžovatelce dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení vyňal ten, který sám považoval za neodstranitelný, již dříve vyslovený právní názor krajského soudu změnil, ač jím byl sám vázán (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 5. 2024, č. j. 9 As 66/2023-72). Nutno podotknout, že skutečnost, že oznámení bylo podáno méně než 30 dní před deklarovaným nástupem do nového zaměstnání, byla krajskému soudu v době vydání zrušujícího rozsudku známa. Přesto ji zjevně nepovažoval za nedostatek, který by nebylo možné napravit, resp. který by bránil vydání sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty za předpokladu odstranění i ostatních vad. [25] Nelze proto souhlasit se závěrem krajského soudu, že NSS překonal právní názor zrušujícího rozsudku krajského soudu. Otázkou, nakolik byl rozsudek č. j. 43 A 90/2022- 79 v souladu s rozsudkem č. j. 4 Azs 124/2023-34, resp. do jaké míry byl*

skutkově obdobný, se NSS bude zabývat v řízení o kasační stížnosti žalovaného vedeném pod sp. zn. 4 Azs 114/2023. [26] Lze tedy shrnout, že žalovaný byl v následném řízení nepochybně vázán právním názorem vyplývajícím z rozsudku krajského soudu č. j. 43 A 90/2022-79, a jestliže se od něj odchýlil, mělo jeho pochybení vliv na zákonnost rozhodnutí. Krajský soud měl napadené opakované sdělení zrušit a vrátit věc žalovanému k dalšímu řízení.“

42. V citované věci žalovaný vydal dne 14. 9. 2022 první oznámení o nesplnění podmínek z důvodu, že pracovní smlouva nebyla uzavřena na volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci. Následně žalobkyně podala dne 20. 9. 2022 nové oznámení. Žalovaný následně dne 7. 10. 2022 vydal další sdělení o nesplnění podmínek, kterou byla opožděnost podání. Následně byl žalovaný krajským soudem zavázán k tomu, aby cizinku upozornil na zjištěné vady, tak aby je mohla odstranit. Jakkoli lze spatřovat značnou podobnost s nyní řešenou věcí v tom, že rovněž v citovaném případě byla klíčová opožděnost podání, je zde ta odlišnost, že v citované věci podávala cizinka oznámení podruhé, kdy v prvním sdělení o nesplnění podmínek byla upozorněna pouze na odstranitelnou vadu, načež při podání druhého oznámení byla v dobré víře, že na výzvu žalovaného patřičně reagovala. Žalovaný pak v novém sdělení vytkl nově opožděnost, aniž by o tom žalobkyni uvědomil již v prvním oznámení. V nyní řešené věci však byla zjištěna pouze jedna vada, a to vada neodstranitelná - opožděnost podání. Soud má za to, že v takovém případě nebylo možné na žalovaném požadovat, aby žalobce o této vadě uvědomoval, neboť by ji ten již nemohl nijak napravit.
43. Soud k tomu ještě poznamenává, že žalobce učinil své první oznámení dne 28. 3. 2024 (čtvrtek), přičemž 60denní lhůta pro konec jeho zaměstnanecké karty končila ke dni 31. 3. 2024 (neděle). Soud si je vědom toho, že cizinec se při změně zaměstnání ocitá ve značné časové tísní, na což ve své judikatuře poukazuje i NSS, nicméně i kdyby žalovaný žalobce upozornil na vadné oznámení, ten by mohl jeho nápravu podáním nového oznámení učinit s ohledem na zmíněné okolnosti pouze obratem s tím, že by nedokázal ve lhůtě do skončení platnosti karty oznámit zároveň změnu 30 dní před nástupem (mohl by uvést datum nástupu v dubnu, to již ale platnost jeho karty skončila, zároveň v situaci, kdy již byl zjevně zaměstnán od 1. 3. 2024). Ve věci řešené v citovaném rozsudku NSS sice cizinka také podala oznámení pozdě a ve lhůtě již nápravu provést nemohla, nicméně byla zde navíc zmíněná skutečnost, že žalobkyně byla v dobré víře v to, že odstranila vadu, na kterou byla prve upozorněna, a až nově jí byla vytknuta i opožděnost.
44. Soud pak poukazuje také na související rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2024, č. j. 4 Azs 114/2023-34, ve věci téže žalobkyně jako v rozsudku č. j. 2 Azs 115/2024 – 42 ze dne 27. 6. 2024. Rozsudek č. j. 4 Azs 114/2023 – 34 se konkrétně týkal prvního rozsudku krajského soudu v dané věci, rozsudek č. j. 2 Azs 115/2024 – 42, druhého rozsudku krajského soudu.
45. V rozsudku č. j. 4 Azs 114/2023-34 bylo NSS mj. uvedeno, že: „Krajský soud tak stěžovateli vytkl, že žalobkyni upozornil pouze na jeden nedostatek jejího podání a tím jí de facto zabránil či podstatně ztížil možnost úspěšného vyřízení jejího druhého oznámení. Podle krajského soudu bylo za daných okolností a s ohledem na předchozí pochybení stěžovatele jeho povinností vyrozumět žalobkyni o nedostatecích oznámení, které jí byly později vytýkány, ještě před vydáním napadeného rozhodnutí (sdělení ze dne 7. 10. 2022), a tím jí dát možnost, jak tyto vytýkané nedostatky odstranit. Stěžovatel je však názoru, že tuto povinnost neměl a že se v projednávaném případě nejedná o odstranitelné nedostatky oznámení, nýbrž o znaky toho, že žalobkyně nesplňuje podmínky stanovené zákonem. [17] Podstatou kasační stížnosti je tedy nesouhlas stěžovatele s požadavkem, aby vyzýval či jiným vhodným způsobem upozorňoval cizince k odstranění nedostatků oznámení o změně zaměstnavatele, na které se dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu

cizinců hledí, jako by nebylo učiněno. Jinak řečeno, sporné je, zda stěžovatel byl povinen žalobkyni vyzvat k odstranění nedostatků jejího oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 20. 9. 2022.“

46. NSS poukázal na výše zmíněný rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34 a uvedl, že: „*neshledal důvod se od tam uvedených závěrů 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 smlouvou, 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. [21] Nejvyšší správní soud považuje za vhodné připomenout i to, že nedostatky nyní projednávaného oznámení, které stěžovatel v napadeném rozhodnutí žalobkyni vytýká, trpělo již její první oznámení ze dne 12. 8. 2022. Stěžovateli přitom nic nebránilo vyjavit žalobkyni všechny zjištěné nedostatky tohoto prvního oznámení již v jeho prvním sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele ze dne 14. 9. 2022. Skutečnost, že tak stěžovatel neučinil, přitom lze vnímat jako zmaření šance žalobkyně na podání oznámení, které by podmínky splňovalo. Tím, že žalobkyni vytkl pouze jeden z nedostatků, kterými její oznámení trpělo, ji totiž implicitně uvedl v omyl, že jinak je její oznámení bezvadné a podmínky pro změnu zaměstnavatele splňuje. Žalobkyně proto z vlastní iniciativy nečinila žádné kroky (kromě nápravy vytknuté vady), kterými by mohla zabránit následnému druhému sdělení o nesplnění podmínek. Tento postup stěžovatele je tedy v jasném rozporu se zásadou vstřícnosti, jak ostatně správně dovedl také krajský soud v napadeném rozsudku. Kasační námitky, v nichž stěžovatel nesouhlasí s tím, že byl povinen v prvním sdělení o nesplnění podmínek žalobkyni poučit o všech nedostacích, kterými její oznámení trpělo, tudíž Nejvyšší správní soud neshledává důvodnými. Naopak považuje za významné pochybení stěžovatele, že tak neučinil.*- 47. (...) *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 nedostacích 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. Krajský soud tedy v tomto ohledu dospěl ke správným závěrům a kasační námitky, kterými proti nim stěžovatel brojí, jsou nedůvodné.“*- 48. *Zdejší soud k tomuto ještě dodává, že cizinka v citovaných rozsudcích nebyla žalovaným nijak explicitně vyzývána přípisem, který by byl označován jako výzva, podstatou věci bylo, že žalovaný teprve až ve druhém sdělení o nesplnění podmínek cizinku upozornil na opožděnost podání, ač jí měl dle soudu o této vadě vyrozumět ještě předtím tak, aby mohla vadu odstranit.*- 49. *Soud shrnuje, že v nyní řešeném případě žalobce je i s ohledem na citovanou judikaturu rozhodné, že žalobce, i kdyby byl žalovaným upozorněn na vadu opožděnosti podání před vydáním sdělení o nesplnění podmínek, nemohl by takto zjištěnou vadu již odstranit, a to s přihlédnutím k tomu, že podal své oznámení ke konci 60denní lhůty pro skončení platnosti zaměstnanecké karty. Jestliže bylo prokázáno nejen pracovní smlouvou, že pracovní poměr žalobce počal ke dni 1. 3. 2024, pouze dodatečná změna předložené pracovní smlouvy nemůže popřít již prokázané zjištění o zahájení výkonu práce ke dni 1. 3. 2024. Účelem povinnosti vyzvat cizince k odstranění vady je umožnit mu řádný výkon jeho procesních práv, a nikoliv, aby účelově pozměnil rozhodné listiny a dodatečně vytvořil formální předpoklady pro vyhovění jeho žádosti. Pokud případná výzva nemohla vést ke změně*

právního postavení žalobce, zde ve smyslu zachování zákonných lhůt, nelze v nevydání takové případné výzvy správního orgánu dovodit nezákonnost rozhodnutí. V posuzované věci se nejednalo o vadu podání, ale o nesplnění zákonem stanovené lhůty podání žádosti.

50. Ze shora uvedených důvodů soud žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou zamítl.
51. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce ve věci samé úspěch neměl a žalovanému žádné náklady řízení nad rámec jeho úřední činnosti nevznikly.

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, sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud. Pokud svým významem kasační stížnost podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji Nejvyšší správní soud pro nepřijatelnost (§ 104a odst. 1 s. ř. s.).

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 s. ř. s. 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.

V Praze dne 4. 6. 2025

Mgr. Kamil Tojner, v. r.

soudce