



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **X.**, narozený dne X.
bytem X.
zastoupený 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 3, 170 34 Praha 7

o žalobě proti rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 5. 3. 2025, č. j.: OAM-11083-8/ZM-2025,

takto:

- I. Rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 5. 3. 2025, č. j.: OAM-11083-8/ZM-2025, se zrušuje a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen nahradit žalobci náklady řízení ve výši 13 140 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám žalobcovy zástupkyně.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou včas u Městského soudu v Praze se žalobce domáhal zrušení rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 5. 3. 2025, č. j.: OAM-11083-8/ZM-2025, jímž bylo ve smyslu ust. § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o

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

II. Obsah žaloby

2. Žalobce v žalobě namítal, 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.“). Oznámil žalovanému změnu zaměstnavatele, na úředním tiskopisu však chybělo datum, ke kterému měla daná skutečnost nastat, a ve smlouvě o smlouvě budoucí byla nesprávně uvedena měsíční mzda ve výši 20 000 Kč. Napadené rozhodnutí je nezákonné s ohledem na rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále též „NSS“) ze dne 27. 9. 2023, č. j.: 4 Azs 124/2023-34. Žalovaný zatížil své rozhodnutí vadou nepřezkoumatelnosti a měl vyzvat žalobce či budoucího zaměstnavatele k doplnění chybějícího data nástupu na pracovní pozici. Žalobce oznámil změnu zaměstnavatele včas. Absence data nástupu do zaměstnání a ani nesprávně uvedená výše měsíční mzdy ve smlouvě o smlouvě budoucí nepředstavují nesplnění zákonných podmínek, protože rozhodující je závazek uzavřít pracovní smlouvu. Za směrodatný lze označit popis volného pracovního místa vedený v Centrální evidenci volných pracovních míst. Žalovaný postupoval v rozporu se zásadou vyšetřovací podle § 3 a § 50 odst. 3 s.ř.
3. Na základě výše uvedeného žalobce navrhl napadené rozhodnutí zrušit a vrátit věc žalovanému k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

4. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že ust. § 42g odst. 9 z.p.c. vylučuje aplikaci obecné úpravy s.ř. o odstraňování vad podání. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odst. 7 a 8 daného ustanovení, se hledí, jako by nebylo učiněno. Úřední tiskopis obsahuje rozsáhlé poučení o hmotněprávních aspektech a o řadě praktických otázek a byl zpracován v šesti dvojazyčných verzích. Žalobce byl v napadeném sdělení upozorněn na existující vady a jednoduše mohl podat nové oznámení. Žalovaný má za to, že nesprávně uvedená výše měsíční mzdy je neodstranitelnou vadou. Smlouva o smlouvě budoucí neobsahuje datum nástupu do zaměstnání. Žalobcova zaměstnanecká karta zanikla dnem 1. 3. 2025, a pokud se žalobce nyní nachází na území ČR, pobývá zde nelegálně. Žalobu navrhl žalovaný zamítnout.

IV. Obsah správního spisu

5. Žalobce dne 18. 2. 2025 doručil žalovanému vyplněný tiskopis Oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele, podle něhož měl začít pracovat u nového subjektu jako „X.“. V tiskopisu není vyplněno datum, ke kterému se má změna uskutečnit.
6. Bývalý zaměstnavatel dne 4. 1. 2025 vystavil potvrzení, že u něj byl žalobce od 1. 8. 2023 do 31. 12. 2024 zaměstnán jako X. na hlavní pracovní poměr.
7. Žalobce dne 6. 10. 2024 získal osvědčení o profesní kvalifikaci „X.“. Žalobce a budoucí zaměstnavatel uzavřeli dne 25. 1. 2025 smlouvu o smlouvě budoucí, ve které se budoucí zaměstnavatel zavázal uzavřít s žalobcem pracovní smlouvu do 10 dnů po vydání zaměstnanecké karty. Žalobci měla náležet měsíční mzda ve výši 20 000 Kč hrubého. Podle popisu volného pracovního místa vedeného v Centrální evidenci volných pracovních míst

bylo mzdové rozpětí 21 300 Kč až 25 000 Kč měsíčně. Budoucí zaměstnavatel žalobci dne 12. 2. 2025 vystavil prohlášení o odborné způsobilosti cizince k výkonu požadovaného zaměstnání podle § 42g odst. 8 z.p.c. k výkonu práce na pracovním místě „X.“.

V. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

8. Městský soud v Praze na základě žaloby, v rozsahu žalobních bodů, kterými je vázán (ust. § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále jen „s.ř.s.“), přezkoumal napadené rozhodnutí včetně řízení, které jeho vydání předcházelo. Při přezkoumávání rozhodnutí vycházel soud ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (ust. § 75 odst. 1 s.ř.s.). Po provedeném řízení dospěl soud k závěru, že žaloba je důvodná.
9. Soud ve věci rozhodl bez jednání, protože postupoval dle ust. § 76 odst. 1 písm. c) s.ř.s.
10. Podle ust. § 42 g 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.
11. 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.

12. Podle ust. § 42g odst. 2 písm. b) z.p.c. *žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než měsíční minimální mzda; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.*
13. 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.*
14. 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.*
15. 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.
16. 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).
17. Z ust. § 42g odst. 8 z.p.c. vyplývá požadavek, aby na úředním tiskopisu bylo uvedeno přesné datum, ke kterému změna zaměstnavatele nastane, a aby držitel zaměstnanecké karty předložil smlouvu o smlouvě budoucí, která musí splňovat podmínky uvedené v odst. 2 daného ustanovení.
18. Žalobce namítal, že nebyl žalovaným vyzván k odstranění vad své žádosti, s čímž se soud ztotožnil. Ve správním řízení byla předložena smlouva o smlouvě budoucí, která obsahuje závazek budoucího zaměstnavatele uzavřít s žalobcem pracovní smlouvu do 10 dnů po vydání zaměstnanecké karty. V textu smlouvy se v čl. 1.2 uvádí, že je žalobce cizincem, a proto nastoupí do pracovního poměru až po získání zaměstnanecké karty. Žalobce si tedy zjevně zajistil nové zaměstnání, které odpovídá jeho nedávno získané profesní kvalifikaci, nemohl však vědět, v jakém časovém horizontu mu bude zaměstnanecká karta vydána a kdy bude moci začít pracovat pro nového zaměstnavatele. Žalovaný mu měl pomoci odstranit uvedený nedostatek na úředním tiskopisu a současně jej měl upozornit na rozpor mezi mzdovým rozpětím uvedeným u nové volné pracovní pozice vedené v Centrální evidenci volných pracovních míst a příslušnou částkou ve smlouvě o smlouvě budoucí. Budoucí zaměstnavatel si byl podle Centrální evidence pracovních míst zjevně vědom, jakou mzdu je povinen vyplácet, proto měl žalovaný upozornit žalobce na nesoulad v předložených

podkladech. V obou případech se jednalo o odstranitelné vady, protože žalovaný mohl žalobce informovat o nutných lhůtách a zároveň jej upozornit na rozpor mezi údaji o nové volné pracovní pozici a smlouvě o smlouvě budoucí.

19. 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 nyní musel odchýlit. Judikatura ohledně poučovací povinnosti v případě neúplného oznámení o změně zaměstnavatele je konstantní, NSS na ni znovu poukazoval např. v usnesení ze dne 30. 4. 2025, č. j.: 8 Azs 182/2024-36. V rozsudku ze dne 26. 7. 2024, č. j.: 4 Azs 114/2023 – 34, NSS seznal potřebu vyzvat oznamovatele v řízení dle § 42g odst. 9 z.p.c. k odstranění vad právě i za situace, kdy se jednalo o nedostatky v předložené pracovní smlouvě (konkrétně o nesprávné místo výkonu práce): *„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.“* Na citované místo pak odkazuje i usnesení NSS ze dne 12. 2. 2025, č. j.: 10 Azs 233/2024 – 43, které uvádí žalovaný ve svém vyjádření k žalobě.
20. Jakkoliv NSS současně rozlišuje poučení o hmotných právech a poučovací povinnost podle § 37 odst. 3 s.ř., podle níž žalovaný mohl a měl upozornit žalobce, že se v jeho podání nacházejí nedostatky, a poskytnout mu možnost je odstranit (srov. usnesení NSS ze dne 19. 6. 2024, č. j.: 7 Azs 19/2024-19), je třeba uvést, že vytýkané nedostatky představují nesoulad pracovní smlouvy (resp. smlouvy o smlouvě budoucí) a vypsání pracovního místa (nejde tudíž primárně o hmotněprávní nezákonnost pracovní smlouvy jako takové, ale o nesoulad v předložených podkladech).
21. Žalobce dále v žalobě namítal, že žalovaný postupoval v rozporu se zásadou vyšetřovací. NSS však v rozsudku ze dne 5. 11. 2020, č. j.: 7 Azs 234/2020-32, uvedl: *„Judikatura tedy dlouhodobě setrvává na názoru, že v případě řízení o žádosti je především na žadateli, aby vyvinul dostatečnou aktivitu pro kladné vyřízení žádosti. Naopak se v takovém řízení neuplatní zásada vyšetřovací, podle níž by bylo na správním orgánu, aby zjišťoval skutečný stav věci. Uvedené závěry plně dopadají také oblast pobytu cizinců.“* Žalobce si v minulosti podal žádost o vydání zaměstnanecké karty a nyní oznámil změnu zaměstnavatele. Žalovaný proto neporušil zásadu vyšetřovací, nýbrž poučovací povinnost podle § 37 odst. 3 s.ř., jak soud vysvětlil výše.
22. Jelikož žalovaný žalobce nevyzval k odstranění nedostatků v doložené 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. Soud proto považoval za nadbytečné nařizovat jednání, aby provedl novou smlouvu o smlouvě budoucí, která byla přílohou podané žaloby.

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 vyzve žalobce 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.; žalobce byl ve věci samé úspěšný, proto mu přísluší právo na náhradu účelně vynaložených nákladů řízení proti neúspěšnému žalovanému. Náklady vynaložené žalobcem v daném řízení představují zaplacený soudní poplatek za žalobu ve výši 3 000 Kč a náklady právního zastoupení spočívající v odměně za 2 úkony právní služby (§ 7, § 9 odst. 5, § 11 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb. – tj. převzetí zastoupení a písemné podání k soudu) v částce 4 620 Kč za jeden úkon, celkem 9 240 Kč a náhradu hotových výdajů v částce 450 Kč za jeden úkon, celkem 900 Kč (§ 13 odst. 4 téže vyhlášky). Jelikož zástupkyně neprokázala, že je plátkyní DPH, nebyla náhrada nákladů zvýšena o částku odpovídající výši daně. Celková výše nákladů řízení tedy činí 13 140 Kč.

Poučení:

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

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

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 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.

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 15. srpna 2025

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