



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: Y. Z.
státní příslušnost X
bytem X
zastoupen: Mgr. Marek Sedlák, advokát
sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno
proti

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

v řízení o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 17. 3. 2025, č.j. OAM-15250-9/ZM-2025,

takto:

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 17. 3. 2025, č.j. OAM-15250-9/ZM-2025 **se ruší** a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **je povinen** uhradit žalobci na náhradě nákladů řízení částku **15 270 Kč**, a to do 30 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce Mgr. Marka Sedláka, advokáta, sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou podanou ke Krajskému soudu v Brně (dále též „krajský soud“) brojil žalobce proti opakovanému sdělení žalovaného ze dne 17. 3. 2025, č.j. OAM-15250-9/ZM-2025 (dále jen „napadené rozhodnutí“). Tímto „sdělením“ žalovaný oznámil žalobci ve smyslu ustanovení § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších

předpisů (dále jen „ZPC“), že podmínky stanovené § 42g odst. 7 a 8 ZPC pro zaměstnávání žalobce na uvedeném pracovním místě „obsluha zařízení na tepelné zpracování kovů“ nejsou splněny.

II. Napadené rozhodnutí

2. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný shrnul průběh řízení a relevantní právní úpravu obsaženou v § 42g odst. 7 a 8 ZPC. Dále uvedl, že v předmětné věci žalobce nesplnil následující podmínky pro úspěšnou změnu pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty u současného zaměstnavatele.
3. V první řadě žalovaný uvedl, že z úřední činnosti je mu známo, že žalobci byla zaměstnanecká karta vydána z důvodu uvedeného v ustanovení § 42g odst. 2 ZPC. Žalobce ke svému oznámení předložil pracovní smlouvu uzavřenou dne 26. 2. 2024 s výše uvedeným zaměstnavatelem, která však neobsahuje údaj o mzdě, přesněji se odkazuje na samostatný mzdový výměr, který však nebyl k oznámení předložen. Předložená pracovní smlouva tedy neprokazuje, zda splňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b) ZPC.
4. Žalovaný dále upozornil na to, že pracovní smlouva byla podepsána dne 26. 2. 2024, avšak ke změně pracovní pozice má na základě této smlouvy dojít až ke dni 5. 4. 2025. Z výše uvedeného vyplývá, že oznámení, které oznamovatel žalovanému doručil, nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 8 ZPC.
5. Žalovaný konečně uvedl, že z předložené pracovní smlouvy jednoznačně nevyplývá, že bude žalobce jako agenturní zaměstnanec přidělován k uživateli. Jde-li o agenturní zaměstnávání, musí cizinec předložit doklad obsahující údaje uvedené v ustanovení § 42h odst. 1 písm. g) ZPC. Závěrem žalovaný poučil žalobce o tom, že na učiněné oznámení se hledí, jako by nebylo (§ 42g odst. 9 ZPC).

III. Žaloba

6. Žalobce především namítl, že pokud žalovaný shledal, že oznámení žalobce o změně pracovního zařazení (místa výkonu práce, druhu práce) u současného zaměstnavatele trpí vadami, byl podle § 37 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) byl povinen mu pomoci nedostatky odstranit nebo ho vyzvat k jejich odstranění a poskytnou 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. A to zvláště za situace, kdy se jedná o odstranitelné vady.
7. Podle žalobce ust. § 42g odst. 9 věta druhá ZPC, podle kterého se na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 ZPC hledí jako by nebylo učiněno, neznamena, že se tím vylučuje obecná právní úprava odstranění vad podání obsažená v § 37 odst. 3 správního řádu. Zákon neobsahuje žádnou výlučku z povinnosti správního orgánu postupovat podle tohoto ustanovení správního řádu i v případě oznámení změny pracovního zařazení (místa výkonu práce, druhu práce) u současného zaměstnavatele.

8. 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 věta druhá ZPC. Toto ustanovení tedy nevylučuje použití § 37 odst. 3 správního řádu. Z uvedených důvodů žalobce navrhl zrušení napadeného rozhodnutí, vrácení věci k dalšímu řízení a přiznání náhrady nákladů řízení.
9. Žalobce považuje napadené rozhodnutí (místa výkonu práce, druhu práce) u současného zaměstnavatele rovněž za odporující požadavkům Evropského parlamentu a Rady 2011/98 EU ze dne 13. 12. 2011 (dále jen „směrnice o jednotném povolení“). Tato směrnice tedy 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 postup žalovaného před vydáním napadeného sdělení neobstojí. Přestože je v ustanovení § 168 odst. 1 ZPC uvedeno, že ustanovení části druhé a třetí správního řádu se na řízení podle § 42g odst. 7 až 11 ZPC nevztahují, vzhledem k požadavkům citované 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 ostatně předpokládá i ustanovení § 154 in fine správního řádu.
10. Žalobce v souvislosti s výše uvedenými žalobními námitkami odkazuje na právní názory vyjádření v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č.j. 4 Azs 124/2023-34, který řešil skutkově v podstatě shodnou věc.

IV. Vyjádření žalovaného

11. Ve svém vyjádření ze dne 12. 5. 2025 žalovaný nejprve shrnul skutkový stav věci. Dále upozornil na to, že žalobce byl v napadeném sdělení ze dne 17. 3. 2025 poučen o tom, že může znovu podat oznámení o změně pracovního zařazení, pokud nejsou splněny podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 ZPC. Žalobce měl tak možnost podat oznámení o změně pracovního zařazení znovu a bez vytýkaných nedostatků.
12. Žalovanému je z úřední činnosti známo, že dne 10. 4. 2025 podal žalobce další oznámení o změně pracovního zařazení, žalovaný pak dne 24. 4. 2025 vydal pod č.j. OAM-24271-6/ZM-2025 sdělení o nesplnění podmínek pro změnu pracovního zařazení. Důvodem pro jeho vydání byla existence naprosto stejných nedostatků, jako v napadeném sdělení ze dne 17. 3. 2025.
13. Žalovaný poukázal na to, že rovněž i ve sdělení ze dne 24. 4. 2025, č.j. OAM-24271-6/ZM-2025 (které žalovaný soudu předložil jako přílohu svého vyjádření) byl žalobce poučen o možnosti podat oznámení o změně pracovního zařazení znovu. Žalobce má tedy možnost podat další oznámení a pokud odstraní vytýkané nedostatky, bude mu vydáno sdělení o splnění podmínek pro změnu pracovního zařazení. Vzhledem k výše uvedenému žalovaný poukazuje na to, že v daném případě vznikají pochybnosti, zda pan žalobce byl napadeným sdělením zkrácen na svých právech ve smyslu § 65 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“).
14. V předmětné věci žalobce předložil pracovní smlouvu, ve které bylo uvedeno, že základní měsíční mzda je stanovena vnitřním předpisem zaměstnavatele, se kterým bude zaměstnanec seznámen při podpisu pracovní smlouvy. Tento vnitřní předpis však nebyl spolu s oznámením předložen.

15. Žalovaný zaujal názor, že na oznámení změny pracovního zařazení nelze aplikovat zmíněnou obecnou právní úpravu náležitostí podání obsaženou ve správním řádu. Zákon o pobytu cizinců totiž ve vztahu ke správnímu řádu zákonem zvláštním, a proto se použije přednostně (§ 1 odst. 2 správního řádu). Není-li některá z podmínek uvedených v § 42g odst. 7 ZPC splněna nebo není-li předložen některý doklad vyžadovaný v § 42g odst. 8 ZPC, na oznámení se hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 ZPC). Ustanovení § 42g odst. 9 ZPC tedy 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 najisto, zda oznámení učiněné je nebo není. Žalovaný tak nemůže vyzývat podatele k odstranění vad podání, které zvláštní zákon (zákon o pobytu cizinců) považuje již za neučiněné.
16. Z toho žalovaný dovozuje, že považuje-li se oznámení za neučiněné, nemá žádných právních následků a nemůže tak žalovanému vzniknout povinnost vyzvat žalobce k odstranění vad oznámení dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu. Žalovaný připomněl, že na obdobném principu je založena také nepřijatelnost žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum v § 169h odst. 2 a 5 ZPC.
17. Ke druhému žalobnímu bodu, v němž žalobce vyjádřil přesvědčení, že povinnost k nápravě vad podání argumentaci o povinnosti vyzvat k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele podporuje směrnice o jednotném povolení, žalovaný uvedl, že to není pravdou, neboť ani směrnice o jednotném povolení, neboť 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 (dále jen „směrnice č. 2024/1233 nebo „nová směrnice“). Směrnice o jednotném povolení neřešila řadu otázek, a proto došlo k přijetí nové směrnice. Tato nová směrnice je platná od 20. 5. 2024. Stávající čl. 11 směrnice o jednotném povolení byl novou směrnicí č. 2024/1233 doplněn o nové odstavce týkající se změny zaměstnavatele.
18. Směrnice o jednotném povolení v současném znění změnu zaměstnavatele, případně jeho další změny vůbec neupravuje. V čl. 8 odst. 1 sice hovoří o změně jednotného povolení, nicméně již nevymezuje, co to znamená. Je pouze jisté, že tím není změna těchto základních parametrů (zaměstnavatele nebo druhu práce), neboť se nevydává se např. nová zaměstnanecká karta, ani se nemění její platnost. Změna zaměstnavatele či pracovního zařazení podle ZPC tím, že se nedotýká povolení k pobytu (zaměstnanecké karty), nemůže být nikdy rozhodnutím o změně jednotného povolení a ani jím nemá být. Změnou zaměstnavatele totiž není nikterak dotčena zaměstnanecká karta oznamovatele.
19. Poukazuje-li žalobce na závěry Nejvyššího správního soudu v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, žalovaný je nepovažuje za aplikovatelné v praxi. Rozhodující není to, kdy správní orgán vydá sdělení o splnění či nesplnění podmínek podle § 42g odst. 9 ZPC, ale to, že oznámení podmínky stanovené zákonem splňuje. Z pochopitelných důvodů není prakticky možné přímo v okamžik doručení oznámení

- oznamovateli a jeho budoucímu zaměstnavateli sdělit, zda tyto podmínky byly splněny nebo ne. Oprávnění být zaměstnáván na oznámeném pracovním místě podle § 42g odst. 1 ZPC nevzniká doručením sdělení žalovaného o splnění podmínek, ale už tím, že tyto podmínky oznámení splňuje, a vzniká ke dni, který si oznamovatel v oznámení sám uvedl.
20. Žalovaný poukázal na vymezení zaměstnanecké karty v ustanovení § 42g odst. 1 ZPC. Podmínkou uvedenou v § 42g odst. 9 ZPC je přitom skutečnost, že se na oznámení hledí jako na učiněné, nikoliv to, že žalovaný do 30 dnů zašle oznamovateli a jeho budoucímu zaměstnavateli sdělení o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Podmínkou výkonu závislé práce na oznamované pracovní pozici totiž zjevně nemůže být sdělení žalovaného o tom, že podmínky uvedené v § 42g odst. 7 či 8 ZPC nebyly splněny.
21. Za této situace, pokud sdělení o splnění či nesplnění podmínek je rozhodnutím, pak může být pouze rozhodnutím deklaratorním, jinak by nutně § 42g odst. 9 ZPC nemohl stanovit, že se na oznámení, které nesplňuje zákonné podmínky téhož zákona, se hledí jako by nebylo učiněno. Žalovaný konečně přdestřel statistická data ohledně podávání žádostí o změnu zaměstnavatele od roku 2021 až do roku 2023, aby demonstroval zatíženost systému oznámeními držitelů zaměstnaneckých karet. Z uvedených důvodů žalovaný navrhl zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

V. Posouzení věci krajským soudem

22. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.), jedná se o žalobu přípustnou (zejména § 65, § 68 a § 70 s. ř. s.) a podanou ve lhůtě dle § 172 odst. 1 ZPC.
23. Soud ve věci rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili (nevyjádřili výslovný nesouhlas s tímto postupem) a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
24. V souladu s § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházejícího jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Při zjišťování skutkového stavu soud vycházel ze správního spisu předloženého žalovaným.
25. Žaloba je důvodná.
26. Ze **správního spisu** vyplývá, že žalobce podal prostřednictvím svého zástupce oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo o zaměstnání na další pracovní pozici u stejného nebo dalšího zaměstnavatele dne 4. 3. 2025 (téhož dne bylo doručeno žalovanému). V příloze tohoto oznámení byla založena plná moc, kopie zaměstnanecké karty žalobce č. 001725767, ukrajinský cestovní doklad a dále prohlášení zaměstnavatele (JK Agency s.r.o.) o odborné způsobilosti cizince k výkonu požadovaného zaměstnání (obsluha zařízení na tepelné zpracování kovů). Bylo připojeno i potvrzení o trvání zaměstnání u tohoto zaměstnavatele ze dne 28. 2. 2025 a dodatek č. 1 k pracovní smlouvě uzavřená mezi žalobcem a JK Agency s.r.o. ze dne 26. 2. 2024 na druh práce „*obsluha zařízení na tepelné zpracování kovů*“ u uživatele Hettich ČR, k.s., sídlem Jihlavská 3, Žďár nad Sázavou. Jako den nástupu do práce bylo

- stanoveno datum 5. 4. 2025 s tím, že pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou do dne 4. 12. 2026.
27. Krajský soud připomíná, že napadené sdělení je judikaturou považováno za rozhodnutí ve smyslu § 65 s. ř. s., ovšem po novele právní úpravy s účinností zákona č. 274/2021 Sb. (tj. po 2. 8. 2021) je již nelze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 67 s. ř. a nelze je již napadnout odvoláním (viz k tomu rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25; rozhodnutí je dostupné na www.nssoud.cz). Jedná se tedy svou povahou o tzv. jiný správní akt, který má povahu sdělení ve smyslu podle části čtvrté s. ř. (viz § 154 a násl. s. ř.). Ze zařazení „sdělení“ do části čtvrté s. ř. vyplývá, že postupy uvedené v § 168 ZPC nejsou považovány za formální správní řízení ve smyslu § 9 s. ř. (viz k tomu citovaný rozsudek čtvrtého senátu NSS). V tomto případě však jde o sdělení (tedy individuální správní akt podle části IV. správního řádu), které je materiálně způsobilé zasáhnout do právní sféry svého adresáta jako „rozhodnutí“, jak judikatura opakovaně dovodila, a to přesto, že důsledky s ním spojené nastávají dle dikce zákona *ex lege*, tedy nikoliv silou výroku samotného „sdělení“.
28. Krajský soud se tak napadeným „rozhodnutím“ může stejně jako v případě standardních správních rozhodnutí zabývat pouze v rozsahu důvodů, na nichž je vystavěno. Krajský soud zastává tento názor konzistentně i v jiných věcech (viz k tomu rozsudky zdejšího soudu ze dne 25. 10. 2024, č.j. 33 A 13/2024-41, dále ze dne 29. 1. 2025, č.j. 22 A 17/2024-34). Polemika o tom, zda nejde dokonce o konstitutivní rozhodnutí správního orgánu, jde podle přesvědčení krajského soudu nad rámec nutného odůvodnění v této věci, neboť přezkoumatelnost tohoto individuálního správního aktu v režimu dle § 65 a násl. s.ř.s. byla správními soudy jasně a souladně dovozena.
29. Krajský soud též považuje za vhodné připomenout nosné důvody rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34. Nejvyšší správní soud tu použil systematicko-teleologický a eurokonformní výklad k dotvoření právní úpravy, aby korigoval příliš striktní režim podání oznámení o *změně zaměstnavatele* držitele zaměstnanecké karty. Šlo tu o korekci v zájmu vyvážení procesních práv cizince v proceduře změny zaměstnanecké karty, která je založena na velmi speciálním procesním modu, podle něhož imperfektní oznámení nezakládají splnění podmínek, a tudíž je lze pouze podat znovu ve lhůtě stanovené v § 63 odst. 1 ZPC, nicméně ZPC jako *lex specialis* nestanoví explicitně povinnost vyzývat k doplnění podaného oznámení. Zákon tu explicitně uvádí, že pokud v době podle § 63 odst. 1 ZPC držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, *přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna*.
30. Ve věci, která byla řešena v rozsudku čtvrtého senátu NSS, byly za odstranitelné vady považovány doručení oznámení o změně zaměstnavatele až po předpokládaném datu nástupu do nového zaměstnání a nepředložení pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti nebo smlouvy o smlouvě budoucí, ze které by bylo patrné, že byla uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která byla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Podle argumentace stěžovatele šlo o to, že datum nástupu do nového zaměstnání bylo v oznámení uvedeno chybně v důsledku písařské chyby (datum nástupu do nového zaměstnání předcházelo datu podání žádosti). Podle názoru NSS (bod 22 citovaného rozsudku) platí, že pokud oznámení o změně zaměstnavatele *„neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem*

nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami, je žalovaný povinen oznamovateli pomoci nedostatky odstranit, případně ho vyzvat k jejich odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu. Účinky neučinění podání nastanou až po marném uplynutí této lhůty. V opačném případě by došlo k porušení základních zásad činnosti správních orgánů, a tím k popření procesních práv oznamovatele.“

31. Krajský soud vykládá speciální právní úpravu v § 42g ZPC dle jazykového znění a jasného úmyslu zákonodárce tak, že pouze včasné a perfektní oznámení zakládá *ex lege* podmínky pro změnu zaměstnavatele, přičemž břemeno tvrzení a doložení rozhodných skutečností spočívá na žadateli. Na žalovaném je však pomoci cizinci doplnit chybějící náležitosti či zřejmé odstranitelné nedostatky podání, které by zcela zbytečně vedly k nesplnění podmínek změny zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty, což by za určitých okolností vedlo k tomu, že cizinci zanikne oprávnění k pobytu a nebude moci nastoupit do sjednaného zaměstnání (srov. závěry citovaného rozsudku čtvrtého senátu NSS). Naproti tomu v situaci, kdy má podané oznámení o změně zaměstnavatele zásadní nedostatky, u nichž nejde o zřejmé chyby v uvedených údajích či nedoložené listiny, a tudíž celkově oznámení nevypovídá o tom, že zákonné podmínky byly splněny, není z povahy věci prostor pro postup ve smyslu § 37 odst. 3 správního řádu.
32. Nejvyšší správní soud potvrdil tento právní názor i v navazující judikatuře. V rozsudku ze dne 26. 7. 2024, č.j. 4 Azs 114/2023-34 (body 22 – 23), kde se zabýval obdobných případem oznámení změny zaměstnavatele dospěl k závěru, že *„hodnocení, že nebyly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele, nelze učinit, neobsahuje-li oznámení veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami. Toto hodnocení proto nelze předsunout před povinnost vyplývající pro stěžovatele z § 37 odst. 3 správního řádu, tedy výzvu/pomoc k odstranění nedostatků podání. Do té doby nemůže stěžovatel objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele (viz výše citovaný rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34, či usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 6. 2024, č. j. 7 Azs 19/2024-19). S ohledem na výše uvedené Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že sdělení podle § 42g odst. 9 může v konečném důsledku významně zasáhnout do práv držitele zaměstnanecké karty, neboť je jím autoritativně postaveno na jisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 ZPC. Obsah sdělení tedy závazně předurčuje, jaké účinky ze ZPC nastanou, tj. zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici (§ 42g odst. 1 ZPC), nebo zda se na oznámení hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 téhož zákona). To je pak významné nejen pro účely samotného výkonu zaměstnání na nově oznámené pozici, nýbrž i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 ZPC.“* Z tohoto rozsudku jasně plyne povinnost žalovaného vyzvat k odstranění veškerých nedostatků podaného oznámení najednou.
33. Co se týká namítané evropské dimenze této problematiky, je krajský soud toho názoru, že změna provedená směrnicí č. 2024/1233/EU ze dne 24. 4. 2024, 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, nemá na uvedené závěry žádný významný vliv. V době vydání napadeného rozhodnutí již sice byla nová směrnice platnou součástí práva EU, nicméně v účinnosti ještě zůstala původní směrnice o jednotném povolení, a to dle čl. 19 nové směrnice až do dne 21. 5. 2026. Do téhož dne mají také členské státy povinnost implementovat vypočtená ustanovení nové směrnice,

- mezi jinými i s čl. 11 odst. 1 písm. d) a čl. 11 odst. 2 této směrnice (viz k tomu čl. 18 nové směrnice).
34. Nejvyšší správní soud již dříve ve své judikatuře potvrdil, že i když změna zaměstnavatele není výslovně směrnicí o jednotném povolení upravena, je třeba trvat na tom, aby zavedená vnitrozemská úprava odpovídala minimálním standardům stanoveným směrnicí pro změnu jednotného povolení. Oznámení o změně zaměstnavatele tak představuje změnu jednotného povolení ve smyslu směrnice 2011/98/EU. Jak žalovaný sám upozornil, zásadní změna se týká čl. 11 této směrnice, která nově zakládá evropský standard držitelům jednotného povolení ke změně zaměstnavatele, jakož i právo na poučení o svých právech souvisejících s jednotným povolením. Pro postup správního orgánu při vyřizování žádostí týkajících se jednotného povolení je však klíčový čl. 5 směrnice o jednotném povolení, který byl převzat do nové směrnice v podstatě ve shodném znění. Podle tohoto ustanovení platí, že *„v případě, že informace nebo dokumenty připojené k žádosti nejsou podle kritérií stanovených ve vnitrostátním právu úplné, příslušný orgán písemně vyrozumí žadatele o tom, že jsou požadovány dodatečné informace nebo dokumenty, přičemž stanoví přiměřenou lhůtu pro jejich předložení. Lhůta uvedená v odstavci 2 se pozastaví do doby, než příslušný orgán nebo jiné dotčené orgány obdrží požadované dodatečné informace. Pokud dodatečné informace nebo dokumenty nejsou v této lhůtě poskytnuty, může příslušný orgán žádost zamítnout.“* Z tohoto ustanovení plynula i z dřívější judikatury dovozená povinnost pomoci odstranit žadateli odstranitelné vady podání, a to za pomoci § 37 odst. 3 správního řádu.
35. Podle ustanovení § 42g odst. 8 a 10 ZPC platí, že oznámení o změně pracovního zařazení musí mít v zásadě stejné náležitosti jako oznámení o změně zaměstnavatele, jehož se týká citovaná judikatura. Tyto náležitosti jsou stran právní skutečnosti zakládající pracovněprávní vztah (pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti a smlouvy o smlouvě budoucí) upraveny zejm. v ustanovení § 42g odst. 2 ZPC.
36. Pojem „pracovní zařazení“ je třeba vyložit jako pojem definující druh vykonávané práce z hlediska jejího skutečného obsahu (definovaný v centrální evidenci zpravidla prostřednictvím kódu klasifikace zaměstnání CZ-ISCO). V informačním systému cizinců o cizinci také vedou údaje o zaměstnavateli, pracovním zařazení a místě výkonu práce držitele zaměstnanecké karty nebo modré karty (viz k tomu rozsudek zdejšího soudu ze dne 26. 4. 2023, č. j. 31 Ad 7/2022-115). Vzhledem k tomu, že změna pracovního zařazení je v ZPC řešena na stejném místě jako změna zaměstnavatele, nepovažuje krajský soud – na rozdíl od žalovaného – za právně únosné odlišit procesní režim vyřizování tohoto druhu změn jednotného povolení. Krajský soud tedy usuzuje *per analogiam*, že stejně jako změna zaměstnavatele, tak i změna pracovního zařazení je podle platné a účinné právní úpravy – minimálně materiálně – změnou jednotného povolení, s níž počítá již směrnice o jednotném povolení.
37. Napadené sdělení v předmětné věci má dva rozhodovací důvody. První důvod nesplnění podmínek spočívá v tom, že předložená pracovní smlouva (resp. její dodatek) neobsahuje sama ujednání o výši mzdy, ale odkazuje na mzdový výměr, který nebyl ke smlouvě ani oznámení jako celku připojen. Žalovaný tedy uzavřel, že oznámení žalobce nesplňuje podmínky upravené v ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) ZPC. Toto ustanovení uvádí, že *„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 základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.“

38. Druhý rozhodovací důvod pro nesplnění podmínek se týká režimu, v jakém měl žalobce vykonávat zaměstnání podle pracovní smlouvy, a to zjevně jako agenturní zaměstnanec u „uživatele“ Hettich, k.s. Podle ustanovení § 42h odst. 1 písm. g) upravující náležitosti k žádosti o vydání zaměstnanecké karty platí, že k žádosti o vydání zaměstnanecké karty je cizinec povinen předložit v případě, že jde o agenturní zaměstnávání, doklad, který obsahuje jméno, příjmení, popřípadě rodné příjmení, státní občanství, datum a místo narození a bydliště cizince, druh práce, kterou bude cizinec jako dočasně přidělený zaměstnanec vykonávat, místo výkonu práce u uživatele a název a sídlo uživatele.“
39. Krajský soud se zabýval těmito rozhodovacími důvody ve světle uplatněných žalobních bodů a vymezeného právního rámce jednotlivě a ve vzájemné souvislosti. První vytýkaný nedostatek oznámení žalobce je podle názoru krajského soudu typickým příkladem odstranitelné vady podání, a to postupem podle ustanovení § 37 odst. 3 správního řádu, neboť tu jde primárně o vyjasnění vztahu obsahu oznámení a jeho příloh. Vytýkaná vada je platným zákonným požadavkem na náležitosti pracovní smlouvy či jiné právní skutečnosti zakládající pracovněprávní vztah. V tomto ohledu krajský soud souhlasí se žalobcem, že přesně tento typ vad spadá pod rozsah závěrů citované judikatury NSS. Právě takové vady je možno postupem dle § 37 odst. 3 správního řádu odstraňovat. Předložená pracovní smlouva odkazovala stran mzdového ujednání na mzdový výměr, který žalobce nepředložil. Přitom údaj o sjednané mzdě je přímo ze zákona náležitostí předkládané pracovní smlouvy či jiného pracovněprávního kontraktu. Nebylo proto nijak složité ani zdlouhavé žalobce k předložení tohoto mzdového výměru vyzvat v přiměřené lhůtě, což žalovaný neučinil. Ve světle citované judikatury je to procesní vada, která má za následek nezákonnost rozhodnutí o věci samé.
40. Co se týká druhého nedostatku, a to speciálně požadovaného „dokladu“ potvrzujícího agenturní zaměstnání u uživatele (v tomto případě společnosti Hettich ČR, k.s.), jde o náležitost, kterou podle přesvědčení krajského soudu zákonná úprava výslovně předvídá pouze u žádosti o vydání (nové) zaměstnanecké karty, nikoliv však u oznámení o změně pracovního zařazení. Krajský soud tu znovu poukazuje na rozhodnou právní úpravu v ustanovení § 42g odst. 8 ZPC, která neobsahuje odkaz na žalovaným citované ustanovení § 42h odst. 1 písm. g) ZPC, jehož nesplnění žalovaný přičetl žalobci k tíži. V odkazovaném § 42g odst. 2 ZPC, kde jsou upraveny náležitosti pracovní smlouvy, není zmínka o takovém dalším dokladu.
41. Kromě toho krajský soud poukazuje na to, že náležitosti upravené v ustanovení § 42h odst. 1 písm. g) ZPC jsou zcela pokryty zněním předložené pracovní smlouvy, a to včetně identifikace uživatele (společnosti Hettich ČR, k.s.). Pokud žalovaný v napadeném rozhodnutí tvrdí opak, krajský soud tento názor nesdílí. Není proto žádný důvod, aby žalobce byl povinen předkládat takový dokument. V postavení žalobce jako agenturního zaměstnance vykonávajícího práci u jiného zaměstnavatele (tzv. uživatele) se nic nezměnilo.

42. Krajský soud tedy dospěl k závěru, že napadené rozhodnutí stojí na nezákonných úvahách žalovaného, pro něž sdělení o nesplnění podmínek pro změnu pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty neobstojí. Pokud žalovaný odkazoval na nové oznámení, které žalobce podal dne 10. 4. 2025, které opět nedostalo z pohledu žalovaného požadovaným náležitostem, je to pro posouzení předmětné věci irelevantní. Žalovaný postupoval nesprávně, pokud žalobce nevyzval k nápravě vytčených vad již po podání prvotního oznámení, přičemž navíc zatížil napadené rozhodnutí nesprávným závěrem o nezbytnosti dokladu o agenturním zaměstnání. Ani jeden z rozhodovacích důvodů napadeného rozhodnutí tak nebyl v souladu se zákonem.

VI. Závěr a náhrada nákladů řízení

43. Ze všech shora uvedených důvodů krajský soud rozhodl o žalobě tak, že jí v plném rozsahu vyhověl a zrušil napadené rozhodnutí žalovaného a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.
44. Úspěšnému žalobci krajský soud přiznal náhradu nákladů řízení, která sestává z uhrazeného soudního poplatku a náhrady účelně vynaložených nákladů na právní zastoupení dle vyhlášky č. 176/1999 Sb., advokátního tarifu, ve znění pozdějších předpisů. Žalobce uhradil soudní poplatek ve výši 3000 Kč. Jeho zástupce ve věci učinil dva úkony právní služby (převzetí věci a podání žaloby) a sice převzetí a přípravu zastoupení a sepsí žaloby, vše v sazbě 4 620 Kč za každý úkon dle advokátního tarifu ve znění účinném od 1. 1. 2025 (celkem 9 240 Kč). Dále mu náleží též náhrada hotových výdajů v sazbě 450 Kč za každý úkon (celkem 900 Kč). Jelikož zástupce žalobce krajskému soudu prokázal, že je plátcem DPH navýšil soud odměnu za zastupování žalobce o částku připadající na tuto daň na výsledných 12 270 Kč (po zaokrouhlení na celé koruny nahoru). Celkově tudíž náleží žalobci náhrada nákladů řízení ve výši 15 270 Kč, kterou je žalovaná povinna uhradit žalobci ve lhůtě 30 dnů od nabytí právní moci tohoto rozsudku (výrok II.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení u Nejvyššího správního soudu.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

V Brně dne 29. září 2025

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