



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Pavla Molka a soudců Mgr. Kateřiny Kopečkové a JUDr. Radana Malíka v právní věci žalobce: **I. L.**, zast. Mgr. Lukášem Kulhánkem, advokátem se sídlem Na Cihelnách 9, Jaroměř, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2176/2, Praha 3, proti rozhodnutí žalované ze dne 1. 8. 2024, č. j. CPR-34052-2/ČJ-2024-930310-V230, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 10. 10. 2024, č. j. 61 A 7/2024-20,

t a k t o :

- I. Rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové – pobočky v Pardubicích ze dne 10. 10. 2024, č. j. 61 A 7/2024-20, **se zrušuje**.
- II. Rozhodnutí žalované ze dne 1. 8. 2024, č. j. CPR-34052-2/ČJ-2024-930310-V230, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- III. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení o žalobě a o kasační stížnosti ve výši 12 342 Kč, a to ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce Mgr. Lukáše Kulhánka, advokáta se sídlem Na Cihelnách 9, Jaroměř.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Krajské ředitelství policie Pardubického kraje rozhodlo dne 28. 5. 2024 o správním vyhoštění žalobce podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 4 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o pobytu cizinců“). Žalobce pobýval na území České republiky bez platného oprávnění k pobytu, neboť platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla. Žalobcovo odvolání proti rozhodnutí o správním vyhoštění žalovaná zamítla výše

nadepsaným rozhodnutím. Žalobce podal proti rozhodnutí žalované žalobu, kterou Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích (dále jen „krajský soud“) zamítl.

[2] Krajský soud s odkazem na závěry rozsudku NSS ze dne 2. 9. 2021, č. j. 9 Azs 142/2021-25, uvedl, že zaměstnanecká karta je vázána na výkon konkrétní pracovní pozice. Pracovní poměr žalobce skončil dne 28. 10. 2022. Protože žalobce nesplnil svoji ohlašovací povinnost podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, když uzavřel další pracovní smlouvu se stejným zaměstnavatelem na stejný druh práce (zedník), platnost jeho zaměstnanecké karty zanikla uplynutím 60 dnů po skončení pracovního poměru, k němuž se zaměstnanecká karta vázala.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalované

[3] Žalobce (dále jen „stěžovatel“) napadl rozsudek krajského soudu kasační stížností, v níž namítal, že žalovaná ani krajský soud nerespektovaly závazný právní názor plynoucí z předchozího rozsudku krajského soudu ze dne 29. 11. 2023, č. j. 36 A 6/2023-20. Krajský soud v něm vyslovil, že z § 42g odst. 7 ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců jednoznačně neplyne, zda stěžovatel byl povinen oznámit, že uzavřel s tímž zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu týkající se téhož druhu práce, a zda v důsledku neoznámení takové skutečnosti platnost zaměstnanecké karty zanikne.

[4] Přestože § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců stanoví, že změnu lze oznámit pouze na předepsaném tiskopisu, podle stěžovatele zákon ani tiskopis nepočítají se situací, kdy zaměstnanec po ukončení pracovního poměru uzavře pracovní poměr na tutéž pracovní pozici se stejným zaměstnavatelem. Příslušný tiskopis, který stěžovatel přiložil ke kasační stížnosti, obsahuje uzavřený okruh možností, z nichž žádná nedopadá na situaci stěžovatele. Pokud jde o nahlášení změny týkající se téhož zaměstnavatele, tiskopis nabízí *oznámení změny pracovního zařazení u současného zaměstnavatele* anebo *oznámení, že kromě dosavadního pracovního místa hodlá být držitel zaměstnanecké karty zaměstnán i na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele*. Stěžovatel se tak dostal do neřešitelné situace, přičemž krajský soud tuto argumentaci nezohlednil.

[5] Stěžovatel dále namítal, že krajský soud vycházel z rozsudku NSS č. j. 9 Azs 142/2021-25, jehož závěry však na jeho případ nelze vztáhnout. NSS se totiž v tamní věci zabýval právní úpravou zákona o pobytu cizinců ve znění ke dni 4. 7. 2019, která, na rozdíl od právní úpravy dopadající na nyní posuzovanou věc, nevyžadovala provést oznámení změny na předepsaném tiskopisu, a rovněž případy, kdy mělo dojít k oznámení změny, byly vymezeny volněji.

[6] Žalovaná ve svém vyjádření ke kasační stížnosti odkázala na své rozhodnutí, vyjádření k žalobě a uvedla, že se závěry rozsudku krajského soudu plně souhlasí.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[7] Kasační stížnost je přípustná, byla podána osobou k tomu oprávněnou, včas a z důvodů, které zákon připouští, a stěžovatel je zastoupen advokátem.

[8] Ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce [§ 31 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů,

pokračování

(dále jen „s. ř. s.“)], NSS posuzuje, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele (§ 104a s. ř. s.). Není-li tomu tak, kasační stížnost odmítne jako nepřijatelnou (usnesení NSS ze dne 16. 6. 2021, č. j. 9 As 83/2021-28, č. 4219/2021 Sb. NSS).

[9] NSS přijme kasační stížnost k věcnému přezkumu pouze v případě rozpoznatelného dopadu řešené právní otázky nad rámec konkrétního případu, a to i) z důvodu *neexistence, nejednotnosti nebo potřeby překonání judikatury*, nebo ii) *v případě zásadního pochybení krajského soudu* (usnesení NSS ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS).

[10] Stěžovatel v tomto případě namítá pochybení žalované a krajského soudu týkající se výkladu a aplikace právní úpravy *oznámení změny týkající se pracovní pozice u téhož zaměstnavatele na předepsaném tiskopisu* ve smyslu § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců. Na tuto klíčovou argumentaci stěžovatele přitom nenabízí odpověď ustálená judikatura NSS, neboť ta se doposud, pokud jde o znovuobsazení téhož pracovního místa u téhož zaměstnavatele, týkala právní úpravy zákona o pobytu cizinců v jiném znění, které neobsahovalo povinnost cizince oznámit změnu pouze prostřednictvím tiskopisu. NSS tudíž shledal, že kasační stížnost je přijatelná.

[11] Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 6. 2023 je změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání **na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele**, 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.

[12] Není sporu o tom, že na stěžovatele coby držitele zaměstnanecké karty s ohledem na to, že ukončil svůj předchozí pracovní poměr dne 28. 10. 2022, již měla dopadat nová právní povinnost ve smyslu § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném od 31. 7. 2019, který stanoví, že oznámení podle odstavce 7 se podává **na k tomu určeném úředním tiskopisu**, kde je cizinec **povinen uvést** jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, **požadovanou změnu**, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty **v rozsahu tiskopisu** a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je

povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.

[13] Je pravdou, že důvody zániku platnosti zaměstnanecké karty, pokud cizinci uzavírají s tímž zaměstnavatelem pracovní smlouvy opakovaně na stejnou pracovní pozici, přičemž vždy několik týdnů poté, co se dohodli na skončení pracovního poměru, uzavřou smlouvu novou, se již judikatura NSS ve vztahu k právní úpravě zákona o pobytu cizinců ve znění účinném ke dni 4. 7. 2019 zabývala. Lze odkázat např. na rozsudek NSS ze dne 12. 3. 2024, č. j. 10 Azs 351/2022-38, a judikaturu v něm citovanou, ostatně je zde zmíněn i rozsudek NSS č. j. 9 Azs 142/2021-25, z něhož vycházel krajský soud a jehož závěry obecně ke smyslu právní úpravy týkající se ohlášení změny na straně držitele zaměstnanecké karty v případech zmiňovaných zákonem o pobytu cizinců převzala i žalovaná.

[14] Podle citované judikatury NSS je zaměstnanecká karta navázána na konkrétní pracovní místo uvedené v centrální evidenci těch volných pracovních míst, která mohou obsadit držitelé zaměstnanecké karty, tedy k práci oprávnění cizinci. „Rozvázáním pracovního poměru vztahujícího se k určitému pracovnímu místu dává zaměstnavatel najevo, že místo už není potřeba obsadit. Pokud zaměstnavatel poté zjistí, že místo je opětovně třeba obsadit, obsadí toto uvolněné místo dalším uchazečem o zaměstnání; tím však nutně nemusí být občan třetí země (držitel zaměstnanecké karty). Mezi ukončením původní pracovní smlouvy (uvolněním pracovního místa) a potřebou místo znovu obsadit se totiž může objevit zájemce, který bude před občanem třetí země upřednostněn (v souladu se zákonem o zaměstnanosti). S tím pak dále souvisí i povinnost zaměstnavatele vložit toto nově obsazované místo do centrální evidence pracovních míst. Na toto konkrétní (nově vzniklé či nově obsazované) pracovní místo by pak musela stěžovatelka požádat o souhlas se změnou, což včas neudělala.“ (odst. 10 rozsudku NSS č. j. 10 Azs 351/2022-38).

[15] Závěr krajského soudu, že stěžovatel měl v případě uzavření další pracovní smlouvy dne 6. 12. 2022 oznámit tuto změnu podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, protože šlo o situaci *zaměstnání na další pracovní pozici u téhož zaměstnavatele*, odpovídá závěru citovaného rozsudku NSS, že „zaměstnanecká karta byla [...] navázána na konkrétní místo – a právě s jeho obsazením udělilo ministerstvo v minulosti souhlas. **Opakované uzavírání pracovních smluv mezi stěžovatelkou a jejím zaměstnavatelem znamenalo vždy znovuobsazení nového pracovního místa v konkrétním čase (navzdory tomu, že se jednalo o stejného zaměstnavatele a práci obsahově stejnou).**“ (odst. 11 rozsudku NSS č. j. 10 Azs 351/2022-38, zvýrazněno NSS). Potud nelze závěrům krajského soudu, který shledal správným rozhodnutí žalované, v otázce výkladu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců ve znění dopadajícím na případ stěžovatele, nic vytknout. Citované ustanovení se totiž co do svého obsahu opravdu věcně shoduje s předchozí právní úpravou, která stanovila, že změna zaměstnavatele nebo pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty podléhá souhlasu ministerstva, včetně zaměstnání cizince na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného

pokračování

zaměstnavatele (§ 42g odst. 7 ve spojení s odst. 8 zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019).

[16] Stěžovatel však nejen v žalobě, ale již v řízení před žalovanou namítal, že jde o povinnost, kterou s ohledem na novou povinnost ohlásit změnu *výlučně prostřednictvím tiskopisu* podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců nelze splnit. Žalovaná ve svém rozhodnutí tuto námitku vůbec nevypořádala a obsahem tiskopisu ani jeho příslušnými kolonkami se vůbec nezabývala, čímž zatížila své rozhodnutí nepřezkoumatelností. Krajský soud již přitom ve svém předchozím rozsudku ze dne 29. 11. 2023, č. j. 36 A 6/2023-20, žalované uložil, aby se zabývala tím, zda ze zákona o pobytu cizinců, ve znění dopadajícím na případ stěžovatele, skutečně bez pochybností vyplývala jeho povinnost oznámit ministerstvu, že uzavřel s tímž zaměstnavatelem novou pracovní smlouvu na tentýž druh práce. Podle NSS nelze při výkladu příslušných ustanovení týkajících se změn na straně držitele zaměstnanecké karty ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců odhlédnout od právní úpravy obsažené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců a od obsahu (příslušných kolonek) tiskopisu, pokud je výslovně namítáno, že prostřednictvím tiskopisu vůbec nelze změnu, jaká nastala i u stěžovatele, oznámit.

[17] Krajský soud pak k této námitce v bodě 22 napadeného rozsudku uvedl, že požadavek na oznámení změny ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců se co do obsahu a smyslu regulace nezměnil a že odkaz zákonodárce na „k tomu určený úřední tiskopis“ představuje pouze formální odlišnost. Takový závěr nereaguje na to, že stěžovatel po celou dobu řízení tvrdí, že konkrétní položky tiskopisu nabízí uzavřený okruh možností, které vůbec neumožňují oznámit změnu, jaká nastala v jeho případě. Touto otázkou se krajský soud ani žalovaná nezabývaly, čímž zatížily svá rozhodnutí nepřezkoumatelností pro nedostatek skutkových důvodů (srov. např. rozsudky NSS ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003-75, č. 133/2004 Sb. NSS, a ze dne 18. 10. 2005, č. j. 1 Afs 135/2004-73, č. 787/2006 Sb. NSS, a ze dne 18. 10. 2005, č. j. 1 Afs 135/2004-73, č. 787/2006 Sb. NSS).

IV. Závěr a náklady řízení

[18] Protože je napadený rozsudek nepřezkoumatelný, Nejvyšší správní soud jej podle § 110 odst. 1 s. ř. s. zrušil. Krajský soud by však v souladu s vysloveným závazným právním názorem Nejvyššího správního soudu neměl jinou možnost než žalobou napadené rozhodnutí jako nepřezkoumatelné rovněž zrušit. Proto Nejvyšší správní soud v souladu s § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. ve spojení s § 76 odst. 1 písm. a) s. ř. s. a § 78 odst. 4 s. ř. s. zrušil i rozhodnutí žalované a věc jí vrátil k dalšímu řízení. V něm je žalovaná vázána právním názorem vysloveným v tomto rozsudku a bude se zabývat tím, zda obsah příslušného tiskopisu ve smyslu § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců skutečně bez pochybností umožňuje oznámit změnu, jaká nastala u stěžovatele.

[19] V případě, že Nejvyšší správní soud zruší rozsudek krajského soudu a současně i rozhodnutí správního orgánu, je povinen rozhodnout kromě nákladů řízení o kasační stížnosti i o nákladech řízení, které předcházelo zrušenému rozhodnutí krajského soudu (§ 110 odst. 3 věta druhá s. ř. s.). Úspěch ve věci se posuzuje podle výsledku řízení před správními soudy. Výsledkem soudního přezkumu bylo zrušení rozhodnutí žalované,

stěžovatel proto měl ve věci plný úspěch. V takovém případě je mu žalovaná povinna podle § 60 odst. 1 s. ř. s. nahradit náklady řízení jak před krajským, tak kasačním soudem.

[20] Účelně vynaložené náklady stěžovatele v řízení o žalobě představuje odměna a náhrada hotových výdajů jeho zástupce za dva úkony právní služby (od soudního poplatku je cizinec v tomto typu řízení ve smyslu § 11 odst. 2 písm. i) zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, osvobozen). Ty spočívaly v převzetí a přípravě zastoupení a sepsání žaloby [§ 11 písm. a), a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění do 31. 12. 2024], za něž přísluší částka 3 100 Kč (§ 7 ve spojení s § 9 odst. 4 advokátního tarifu) a náhrada hotových výdajů ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu). Zástupce stěžovatele je plátcem daně z přidané hodnoty, proto se odměna spolu s náhradou hotových výdajů zvyšuje o částku 1 428 Kč odpovídající výši této daně.

[21] Pokud jde o účelně vynaložené náklady stěžovatele v řízení o kasační stížnosti, ty tvoří odměna a náhrada hotových výdajů jeho zástupce za úkon právní služby spočívající v sepsání kasační stížnosti [§ 11 odst. 1 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), ve znění do 31. 12. 2024], za něž přísluší částka 3 100 Kč (§ 7 ve spojení s § 9 odst. 4 advokátního tarifu) a náhrada hotových výdajů ve výši 300 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), zvýšené o částku 714 Kč odpovídající výši daně z přidané hodnoty.

[22] Celkem tedy odměna spolu s náhradou hotových výdajů zástupce stěžovatele činí 12 342 Kč. Tuto částku je žalovaná povinna stěžovateli zaplatit ve lhůtě 30 dnů od právní moci rozsudku k rukám jeho zástupce.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 12. prosince 2025

JUDr. Pavel Molek
předseda senátu