



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudkyní Mgr. Darinou Michorovou v právní věci

žalobce: **N. S.**, narozeného dne X,
státní příslušnost: X,
naposled hlášeným pobytem X

zastoupeného Mgr. Pavolem Kehlem, advokátem
sídlem Panská 895/6, 110 00 Praha 1,

proti

žalovanému: **Ministerstvo vnitra ČR, Odbor azylové a migrační politiky**
sídlem Nad Štolou 936/3, Poštovní schránka 21/OAM, 170 34 Praha

7

o žalobě proti rozhodnutí (sdělení) žalovaného ze dne 22. 5. 2025, č. j. MV-82120-1/OAM-2025, OAM-29824-7/ZM-2025,

takto:

- I. Rozhodnutí (sdělení) Ministerstva vnitra ČR, Odboru azylové a migrační politiky ze dne 22. 5. 2025, č. j. MV-82120-1/OAM-2025, OAM-29824-7/ZM-2025, se ruší a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 23.280 Kč k rukám zástupce žalobce Mgr. Pavola Kehla, advokáta, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce se žalobou domáhal zrušení sdělení žalovaného, jímž žalovaný žalobci k jeho oznámení o změně zaměstnavatele sdělil, že podmínky podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, pro zaměstnání žalobce na pracovním místě „Obsluha v zařízeních rychlého občerstvení (52460)“ u zaměstnavatele IRS Group s. r. o. nejsou splněny (dále též jen „sdělení o nesplnění podmínek“), neboť v době podání oznámení o změně zaměstnavatele již žalobci zanikla zaměstnanecká karta a nebyl tak oprávněn změnu platně oznamovat.

II. Obsah žaloby

2. Žalobce v žalobě předně žádal soud, aby se vyjádřil k otázce přípustnosti žaloby s ohledem na formu písemnosti, kterou žalobce napadl (sdělení o nesplnění podmínek); žalobce toto sdělení považoval za rozhodnutí ve smyslu § 9 správního řádu, k čemuž odkázal na usnesení zdejšího soudu čj. 17 A 102/2020-51. Z uvedeného dále žalobce dovozoval, že pokud je sdělení o nesplnění podmínek rozhodnutím ve smyslu výše citovaného ustanovení, musí tomuto rozhodnutí předcházet správní řízení, což vyplývá z podstaty věci. Jednou z povinností správních orgánů ve správním řízení přitom je rovněž povinnost vyzvat účastníka řízení k odstranění vad žádosti podle § 45 správního řádu, má-li tato žádost nedostatky, nebo umožnit, aby se seznámil s podklady pro rozhodnutí ve smyslu § 36 odst. 3 správního řádu.
3. Je-li sdělení o nesplnění podmínek materiálně rozhodnutím, je povinností správního orgánu meritorně zkoumat podmínky pro vydání takového rozhodnutí. Žalovaný se meritorně zabýval minimálně jedním z předložených dokladů, a to potvrzením Všeobecné zdravotní pojišťovny (VZP) – informace o pojištěnci, ze kterého vyplynulo, že žalobce má ke dni podání oznámení dne 23. 4. 2025 pojistný vztah jakožto zaměstnanec společnosti CANDY BAR s. r. o. (dále též jen „původní zaměstnavatel“), a tento stav trval od 6. 3. 2024. Žalovaný však z „doloženého“ dokladu dovodil, že pracovní poměr žalobce zanikl ke dni 17. 2. 2025. To žalobce zcela vyloučil, neboť od svého původního zaměstnavatele neobdržel žádné vyrozumění o ukončení pracovního poměru, ani sám neučinil takové podání, jehož důsledkem by mělo být ukončení pracovního poměru k uvedenému dni. Žalobce uvedl, že u svého původního zaměstnavatele řádně pracoval na pozici „číšník“, kdy ode dne 14. 1. 2025 do 14. 3. 2025 po předchozí domluvě řádně čerpal dovolenou a odjel do vlasti. Na podporu svého tvrzení, že o tom byl původní zaměstnavatel řádně informován, žalobce uvedl, že jednatelka původního zaměstnavatele osobně odvezla žalobce dne 14. 1. 2025 na letiště Praha-Ruzyně a popřála mu hezkou dovolenou, a po jeho návratu zase žalobce osobně vyzvedla, k čemuž žalobce doložil výpis konverzace žalobce z aplikace Whatsapp. Žalobce pak 17. 3. 2025 nastoupil do svého zaměstnání a dále pro původního zaměstnavatele pracoval. Do dne podání žaloby tak žalobce neobdržel žádné vyrozumění o tom, že měl být jeho pracovní poměr ukončen.
4. Napadené rozhodnutí (sdělení) je proto pro žalobce překvapivé a o ukončení pracovněprávního poměru se dozvěděl až z napadeného sdělení. Žalobce odkázal na znění § 177 správního řádu, podle kterého se základní zásady činnosti správních orgánů uvedených v § 2 až § 8 správního řádu použijí při výkonu veřejné správy i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije. Dle názoru žalobce však žalovaný porušil zásady stanovené v § 2 odst. 3 a 4 a § 3 správního řádu a jeho rozhodnutí nemá oporu ve spisech. Žalovaný zcela bezdůvodně upřednostnil informaci, která má svůj původ patrně v písemnosti ze strany původního zaměstnavatele, a která má evokovat zánik pracovněprávního poměru. Dle žalobce je však nepřípustné, aby žalovaný upřednostnil tvrzení zaměstnavatele, aniž by dal žalobci možnost se vyjádřit k rozporu jeho vlastního

tvrzení (doloženého potvrzením od VZP) s tvrzením zaměstnavatele. Žalovaný tak postupoval v rozporu s § 3 ve spojení s § 50 odst. 1 a 4 správního řádu a ve spojení s § 51 odst. 1 zákoníku práce, kdy své rozhodnutí založil pouze na jednom dokladu a skutkový stav neověřil přes zjevný rozpor v doložených dokladech.

5. Žalobce navrhl, aby soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného a replika žalobce

6. Žalovaný zaslal soudu rozsáhlé **vyjádření** k žalobě dne 25. 7. 2025. V něm předně uvedl, že nezpochybňuje názor, že sdělení o nesplnění podmínek je materiálně rozhodnutím a odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu (NSS), která konstatovala, že se jedná o deklaratorní rozhodnutí ve smyslu § 65 soudního řádu správního (čj. 8 Azs 56/2021-41), nikoliv o rozhodnutí konstitutivní; žalovaný se tak neztotožnil s názorem žalobce, že jde o rozhodnutí podle § 67 správního řádu vydané ve správním řízení postupem podle § 9 téhož zákona, neboť s ohledem na výslovné vyloučení části druhé správního řádu se o takové rozhodnutí formálně nejedná. Judikatura správních soudů (např. rozsudek NSS, čj. 4 Azs 77/2022-25) ovšem opakovaně potvrdila, že proti sdělení o nesplnění podmínek dle § 42g odst. 9 lze podat žalobu, neboť se jedná o rozhodnutí podle § 65 soudního řádu správního (viz bod II. vyjádření).
7. K samotnému zániku zaměstnanecké karty žalovaný v bodě IV. vyjádření shrnul podstatné skutečnosti ze správního spisu, přičemž dodal, že při vyhodnocení oznámení žalobce vycházel z oznámení jednatelky původního zaměstnavatele, které žalovanému zaslala prostřednictvím datové zprávy dne 23. 4. 2025 o ukončení pracovního poměru ke dni 17. 2. 2025. Po připomenutí relevantní právní úpravy žalovaný dále uvedl, že žalobcem předložené potvrzení VZP nebylo možné považovat za doklad o trvání pracovněprávního poměru, neboť se nejednalo o dokument vyhotovený samotným zaměstnavatelem. K potvrzení VZP žalovaný dodal, že sice v něm bylo uvedeno, že pracovní vztah trvá od 6. 3. 2024, to však dle žalovaného spíše svědčilo o tom, že původní zaměstnavatel si nesplnil svou oznamovací povinnost o změně rozhodných skutečností podle zákona o veřejném zdravotním pojištění, tj. ve stanovené lhůtě neohlásil ukončení zaměstnání žalobce, a tudíž za něj nadále hradil pojistné. Žalobce tak nepředložil doklad o splnění podmínky podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců. Žalobcem předložený doklad nemohl vést k opačnému závěru, naopak, žalovaný vzal za relevantní oznámení původního zaměstnavatele. Oznámení žalobce tak postrádalo jeden z povinných dokladů, tj. nebyla splněna jedna z kumulativně stanovených podmínek pro oznámení změny zaměstnavatele, proto bylo nutno na toto oznámení žalobce hledět jako by nebylo učiněno.
8. Dále žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že za účelem prošetření věci dne 17. 7. 2025, *tedy po podání žaloby - pozn. soudu*, požádal původního zaměstnavatele žalobce o poskytnutí součinnosti. V reakci na žádost původní zaměstnavatel doložil žalovanému dne 25. 7. 2025 dokument „Ukončení pracovního poměru dohodou“ ze dne 2. 1. 2025, dle kterého došlo k ukončení pracovního poměru dohodou ke dni 17. 2. 2025, tento dokument byl podepsán žalobcem, což žalovaný vyhodnotil srovnáním se žalobcovým podpisem, kterým se podepsal při pořízení biometrického dokladu. Původní zaměstnavatel dále doložil informaci o pojištění (žalobci) - výpis za období od 6. 3. 2024 do 3. 6. 2025, vydaného VZP dne 3. 6. 2025, z něhož vyplývá, že žalobce byl u původního zaměstnavatele zaměstnán do 17. 2. 2025. Všechny zmíněné dokumenty žalovaný předložil v kopii rovněž soudu. Žalovaný dodal, že

výše uvedenými doklady je vyvráceno tvrzení žalobce, že nevěděl o ukončení pracovního poměru s původním zaměstnavatelem.

9. Žalovaný dále v bodech III., V. a VI. vyjádření upozornil na specifika postupu správního orgánu při vydávání sdělení, kdy není vedeno „klasické“ správní řízení, proto pouze včasné a perfektní oznámení změny zaměstnavatele je ex lege způsobilé k provedení takové změny. Žalovaný sice odkázal na judikaturu NSS, čj. 4 Azs 124/2023-34, dle které má správní orgán povinnost oznamovateli pomoci při odstraňování vad spočívajících v doložení chybějících náležitostí nebo jiných odstranitelných nedostatků, avšak dle žalovaného šlo v případě žalobce o neodstranitelnou vadu, k čemuž odkázal na závěry Krajského soudu v Brně v rozsudku ze dne 25. 10. 2024, čj. 33 A 13/2024-41, podle kterých není v takových případech prostor pro postup dle § 37 odst. 3 správního řádu.
10. Žalovaný nesouhlasil ani s námitkou žalobce, že žalovaný porušil právo žalobce na seznámení se s podklady pro rozhodnutí před jeho vydáním podle § 36 odst. 3 správního řádu, nebo s námitkou, že žalovaný postupoval v rozporu s § 3 ve spojení s § 50 odst. 1 a 4 správního řádu. Žalovaný zopakoval, že na oznámení změny zaměstnavatele se nevztahuje druhá a třetí část správního řádu, která zahrnuje právě též § 36 odst. 3. Žalovaný tedy nebyl povinen umožnit žalobci, aby se vyjádřil k podkladům, což je dle názoru žalovaného též v zásadě nesmyslný požadavek, neboť jediným podkladem je samotné oznámení o změně zaměstnavatele. Jedná se o sdělení vydané podle § 155 správního řádu, kdy správní orgány při jeho vydání vychází ze skutečností, které jsou jim známy z úřední činnosti, a které lze ověřit pouhým nahlédnutím do spisového materiálu, evidence, či databáze, vyplývají-li nepochybně z dokladů předložených žadatelem; nepředpokládá se dokazování. K tomu žalovaný odkázal na rozsudek NSS, čj. 2 Ans 1/2009-71.
11. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl.
12. Žalobce podal k vyjádření žalovaného dne 22. 8. 2025 **repliku** poté, co se jeho zástupce dostavil k soudu dne 19. 8. 2025 k nahlížení do spisu. Důrazně se v ní ohradil proti ukončení pracovního poměru zaslaného žalovaným současně s vyjádřením k žalobě. Žalobce uvedl, že jej nikdy nepodepsal, jedná se o padělek, k čemuž doložil též své čestné prohlášení ze dne 21. 8. 2025, a dodal, že v nejbližších dnech se obrátí na Policii ČR s trestním oznámením. Dále uvedl, že posuzování shody podpisů je vyhrazeno znalci v oboru písmoznalectví. Žalobce proto navrhl ustanovit takového znalce, kdy otázka pravosti uvedeného dokumentu je zcela zásadní pro posouzení důvodnosti žaloby. Žalobce tvrdí, že jeho pracovní poměr trval ještě i v měsících březnu a dubnu 2025, kdy pro původního zaměstnavatele pracoval. Žalobce je přesvědčen, že celá situace je důsledkem nezákonného jednání původního zaměstnavatele žalobce, který se mu „odplácí“ za to, že nechtěl již pro něj pracovat. Žalobce též navrhl výsledky jednatelek původního zaměstnavatele, paní D. M.
13. Žalobce v replice znovu odkázal na potvrzení VZP, které k oznámení přiložil, z něhož vyplývalo, že ke dni podání oznámení byl řádně registrován jako zaměstnanec původního zaměstnavatele. Žalobce tak dovozuje, že ukončení pracovního poměru oznámil VZP původní zaměstnavatel se zpětnou účinností ke dni 17. 2. 2025, kdy byl mimochodem žalobce na dovolené ve vlasti, a to tak, aby přesahovalo zákonnou lhůtu k podání oznámení. Uvedené rozpory měly vést žalovaného k řádnému zkoumání skutkového stavu, což se nestalo.

IV. Posouzení věci Městským soudem v Praze

IV.A. K přípustnosti žaloby proti sdělení o nesplnění podmínek podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců

14. Žaloba je přípustná.

15. Podle § 9 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění účinném do 30. 6. 2025, které je relevantní na projednávanou věci (dále jen „správní řád“) [s]právní řízení je postup správního orgánu, jehož účelem je vydání rozhodnutí, jímž se v určité věci zakládají, mění nebo ruší práva anebo povinnosti jmenovitě určené osoby nebo jímž se v určité věci prohlašuje, že taková osoba práva nebo povinnosti má anebo nemá.
16. Podle § 65 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“) [k]do tvrdí, že byl na svých právech zkrácen přímo nebo v důsledku porušení svých práv v předcházejícím řízení úkonem správního orgánu, jímž se zakládají, mění, ruší nebo závazně určují jeho práva nebo povinnosti, (dále jen "rozhodnutí"), může se žalobou domáhat zrušení takového rozhodnutí, popřípadě vyslovení jeho nicotnosti, nestanoví-li tento nebo zvláštní zákon jinak.
17. Žalobce v žalobě žádal soud o vyjasnění otázky, zda lze sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele vydané podle § 42g odst. 9 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) považovat za rozhodnutí vydané postupem podle § 9 správního řádu, což lze - s ohledem na zjevný záměr žalobce se proti tomuto sdělení bránit žalobou ve správním soudnictví a žádat o jeho zrušení - též přeformulovat tak, zda jej lze považovat za rozhodnutí ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. a napadnout žalobou ve správním soudnictví.
18. Touto otázkou se již zabýval NSS v usnesení ze dne 17. 9. 2021, čj. 8 Azs 56/2021-41, v němž uvedl, že sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců je autoritativně postaveno najisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 téhož zákona. Obsah sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců závazně předurčuje, jaké účinky ze zákona o pobytu cizinců nastanou, tj. zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců), nebo zda se na oznámení hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 téhož zákona). To je významné nejen pro účely samotného výkonu zaměstnání na nově oznámené pozici, nýbrž i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. NSS dospěl k závěru, že správní orgán 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. a zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalobce závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat.
19. V dalších rozsudcích ze dne 27. 7. 2022, čj. 2 Azs 133/2022-22, a ze dne 26. 9. 2022, čj. 4 Azs 77/2022-25, NSS vyslovil, že do 1. 8. 2021 bylo sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nejen rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s., ale i rozhodnutím podle § 67 správního řádu. Po novele č. 274/2021 Sb. zákona o pobytu cizinců účinné od 2. 8. 2021 zákonodárce rozšířil výčet řízení podle zákona o pobytu cizinců, jež se odehrávají mimo režim části druhé a třetí správního řádu. Nově mezi tato řízení patří také úkony vydané podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, tedy i sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 tohoto zákona. Sdělení podle § 42g odst. 9 zákona

o pobytu cizinců vydaná k oznámením podaným od 2. 8. 2021 již nelze považovat za rozhodnutí podle § 67 správního řádu. NSS zároveň uvedl, že se sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydává i podle nové úpravy v „řízení“, byť v určitém ohledu se zvláštními pravidly, která stanoví nové znění § 168 odst. 1 téhož zákona, neboť samotné toto ustanovení pojem „řízení“ užívá v souvislosti s § 42g odst. 7 až 11 uvedeného zákona. Nejedná se však o správní řízení dle části druhé a třetí správního řádu, nepoužijí se tedy ani příslušná ustanovení o rozhodnutí (§ 67 a násl. správního řádu), opravných prostředcích, včetně odvolání a řízení o něm (§ 81 a násl. správního řádu). Na řízení o změně zaměstnanecké karty se tak v souladu s § 177 odst. 2 správního řádu uplatní část čtvrtá tohoto zákona.

20. Sdělení tak lze napadnout přímo správní žalobou podle § 65 a násl. s. ř. s., neboť proti němu nejsou přípustné opravné prostředky v rámci správního řízení (viz rozsudky NSS ze dne 12. 5. 2005, čj. 2 Afs 98/2004-65, č. 672/2005 Sb. NSS, ze dne 27. 9. 2021, čj. 10 Azs 156/2021-28, ze dne 27. 7. 2022, čj. 2 Azs 133/2022-22, ze dne 14. 10. 2024, čj. 5 Azs 46/2024-38, či usnesení ze dne 17. 9. 2021, čj. 8 Azs 56/2021-41, ze dne 5. 5. 2025, čj. 22 Azs 14/2025-36, či ze dne 12. 6. 2025, čj. 22 Azs 73/2025-66).

IV.B. K meritornímu posouzení žalobních námitek

21. Žaloba je důvodná.
22. Městský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů podle skutkového a právního stavu, který tu byl v době vydání napadeného rozhodnutí (§ 75 odst. 2 s. ř. s.). Soud původně k žádosti žalobce nařídil ve věci ústní jednání, po podrobném seznámení se s obsahem správního spisu však dospěl k přesvědčení, že v dané věci byly splněny podmínky pro rozhodnutí podle § 76 odst. 1 s. ř. s., proto v souladu se zásadou efektivnosti a hospodárnosti řízení nařízené jednání zrušil a o věci rozhodl bez jednání.
23. Soud při přezkoumávání napadeného rozhodnutí vycházel z této právní úpravy.
24. Podle § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 2. 9. 2025, které je rozhodné pro nyní posuzovanou věc, *[z]měnu 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.* Podle § 42g odst. 7 věty poslední zákona o pobytu cizinců platí, že *[d]ržitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.*
25. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců *[p]latnost 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.*
26. Podle § 63 odst. 3 téhož zákona se odstavec 1 *nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7 nebo podá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.*
27. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců platí, že *[o]známení 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.

28. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců [m]inisterstvo 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, přihlíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.
29. Podle § 2 odst. 1 až 4 správního řádu:
 - (1) Správní orgán postupuje v souladu se zákony a ostatními právními předpisy, jakož i mezinárodními smlouvami, které jsou součástí právního řádu (dále jen "právní předpisy"). Kde se v tomto zákoně mluví o zákoně, rozumí se tím též mezinárodní smlouva, která je součástí právního řádu.
 - (2) Správní orgán uplatňuje svou pravomoc pouze k těm účelům, k nimž mu byla zákonem nebo na základě zákona svěřena, a v rozsahu, v jakém mu byla svěřena.
 - (3) Správní orgán šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká (dále jen "dotčené osoby"), a může zasahovat do těchto práv jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu.
 - (4) Správní orgán dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly.
30. Podle § 3 stejného zákona [n]evyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2.
31. Podle § 4 odst. 2 až 4 správního řádu:
 - (2) Správní orgán v souvislosti se svým úkonem poskytne dotčené osobě přiměřené poučení o jejich právech a povinnostech, je-li to vzhledem k povaze úkonu a osobním poměrům dotčené osoby potřebné.
 - (3) Správní orgán s dostatečným předstihem uvědomí dotčené osoby o úkonu, který učiní, je-li to potřebné k hájení jejich práv a neohrozí-li to účel úkonu.

(4) Správní orgán umožní dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy.

32. Podle § 5 správního řádu platí, že [p]okud to povaha projednávané věci umožňuje, pokusí se správní orgán o smírné odstranění rozporů, které brání řádnému projednání a rozhodnutí dané věci.
33. Podle § 7 odst. 1 a 2 správního řádu:
- (1) Dotčené osoby mají při uplatňování svých procesních práv rovné postavení. Správní orgán postupuje vůči dotčeným osobám nestranně a vyžaduje od všech dotčených osob plnění jejich procesních povinností rovnou měrou.*
- (2) Tam, kde by rovnost dotčených osob mohla být ohrožena, správní orgán učiní opatření potřebná k jejímu zajištění.*
34. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platí, že [u]stanovení částí druhé a třetí správního řádu se nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11 (podtržení doplnil soud), § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.
35. Podle § 177 odst. 1 a 2 správního řádu: *(1) Základní zásady činnosti správních orgánů uvedené v § 2 až 8 se použijí při výkonu veřejné správy i v případech, kdy zvláštní zákon stanoví, že se správní řád nepoužije, ale sám úpravu odpovídající těmto zásadám neobsahuje. (2) V případech, kdy správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhá a třetí tohoto zákona, postupuje obdobně podle části čtvrté.*
36. Podle § 154 správního řádu [j]estliže 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.
37. Předmětem sporu mezi účastníky řízení je, zda, případně kdy skončil pracovní poměr žalobce u původního zaměstnavatele. Tato otázka je totiž klíčová pro posouzení správnosti závěru žalovaného, že žalobce nebyl oprávněn podat žádost o změnu zaměstnavatele, neboť již uplynula lhůta 60 dnů ode dne, kdy skončil jeho původní pracovněprávní vztah.
38. Z předloženého správního spisu soud zjistil, že žalobce disponoval povolením k pobytu ve formě zaměstnanecké karty s platností do 14. 2. 2026. Dne 23. 4. 2025 žalobce podal oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců na předepsaném formuláři, která se měla uskutečnit k 1. 6. 2025, a přiložil k němu tyto přílohy, všechny ze dne 23. 4. 2025: (i) pracovní smlouvu s budoucím zaměstnavatelem IRS GROUP s. r. o., (ii) prohlášení zaměstnavatele o odborné způsobilosti dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, (iii) informaci VZP o pojištění o tom, že pojistný vztah mezi žalobcem a pojišťovnou trvá od 6. 3. 2024 ke dni vystavení informace, tj. do 23. 4. 2025 na základě zaměstnání u společnosti CANDY BAR s. r. o.
39. Ve správním spisu je též založeno „oznámení o skončení pracovního poměru“ ze dne 23. 4. 2025, které datovou zprávou žalovanému zaslala jednatelka původního zaměstnavatele, paní D. M., a v němž je uvedeno, že pracovní poměr se žalobcem skončil ke dni 17. 2. 2025. Další podrobnosti či přílohy k prohlášení uvedeny nebo přiloženy nebyly.

40. Dne 22. 5. 2025 vydal žalovaný žalobou napadené sdělení o nesplnění podmínek stanovených zákonem o pobytu cizinců pro změnu zaměstnavatele. Žalovaný v tomto sdělení uvedl, že oznamovatel oznámení o změně zaměstnavatele doručil správnímu orgánu dne 23. 4. 2025, „*dle předloženého dokladu o ukončení dosavadního pracovního poměru [...] ke dni 17. 2. 2025, tedy 65 dnů před doručením tohoto oznámení.*“ Žalovaný tak dospěl k závěru, že zaměstnanecká karta žalobce již zanikla, posledním dnem platnosti zaměstnanecké karty žalobce byl den 18. 4. 2025, a žalobce tak nebyl oprávněn oznámit uvedenou změnu, neboť doba uvedená v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců již uplynula.
41. Toto posouzení však soud s ohledem na podklady, na nichž žalovaný tento závěr založil, oproti podkladům, které byly předloženy soudu v rámci řízení o žalobě oběma účastníky řízení, shledal za zcela nedostatečné.
42. Předně soud považuje napadené rozhodnutí (sdělení) za částečně nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů, neboť žalovaný ve svém odůvodnění odkazuje na „*předložený doklad o ukončení dosavadního pracovního poměru [...] ke dni 17. 2. 2025*“ (str. 3 v prvním odstavci), avšak tento doklad nijak blíže nespecifikoval. Žalovaný tak, přestože si je evidentně vědom skutečnosti, že sdělení je přezkoumatelné ve správním soudnictví na základě žaloby podle § 65 a násl. s. ř. s., což vyplývá i ze samotného vyjádření žalovaného k žalobě, nedostál požadavkům, které lze klást na jeho obsah.
43. Z ustálené judikatury NSS vyplývá, že „*[z] odůvodnění rozhodnutí správního orgánu musí být seznatelné, proč správní orgán považuje námitky účastníka za liché, mylné nebo vyvrácené, které skutečnosti vzal za podklad svého rozhodnutí, proč považuje skutečnosti předestírané účastníkem za nerozhodné, nesprávné nebo jinými řádně provedenými důkazy vyvrácené, podle které právní normy rozhodl, jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů a jaké úvahy jej vedly k uložení sankce v konkrétní výši*“ (srov. např. rozsudky NSS ze dne 24. 6. 2010, čj. 9 As 66/2009-46, ze dne 4. 2. 2010, čj. 7 Afs 1/2010-53, nebo ze dne 23. 7. 2009, čj. 9 As 71/2008-109). Za nepřezkoumatelná pro nedostatek důvodů jsou považována zejména taková rozhodnutí, u nichž není z odůvodnění zřejmé, jakými úvahami se správní orgán řídil při hodnocení skutkových i právních otázek a jakým způsobem se vyrovnal s argumenty účastníků řízení (k tomu viz např. rozsudek NSS ze dne 29. 7. 2004, čj. 4 As 5/2003-52). Současně platí, že zrušení rozhodnutí pro nepřezkoumatelnost je vyhrazeno těm nejzávažnějším vadám rozhodnutí, kdy pro absenci důvodů rozhodnutí či pro jeho nesrozumitelnost skutečně toto rozhodnutí nelze meritorně přezkoumat (viz rozsudky NSS ze dne 17. 1. 2013, čj. 1 Afs 92/2012-45, či ze dne 29. 6. 2017, čj. 2 As 337/2016-64). K tomu lze přiměřeně odkázat i na závěry NSS k otázce nepřezkoumatelnosti soudních rozhodnutí, které jsou aplikovatelné i na přezkoumatelnost rozhodnutí správních orgánů, podle kterých nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů je založena na nedostatku důvodů skutkových. Musí se přitom jednat o vady skutkových zjištění, o něž soud (správní orgán) opírá své rozhodovací důvody. Za takové vady lze považovat případy, kdy soud (správní orgán) opřel rozhodovací důvody o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem, anebo případy, kdy není zřejmé, zda vůbec nějaké důkazy byly v řízení provedeny (k tomu viz např. rozsudek NSS ze dne 4. 12. 2003, čj. 2 Ads 58/2003-75, č. 133/2004 Sb. NSS).
44. V daném případě žalobce ohledně svého *dosavadního* zaměstnání předkládal pouze potvrzení VZP, z něhož však vyplýval zcela opačný závěr, a sice, že ke dni podání oznámení – 23. 4. 2025, tj. více než měsíc po údajném zániku pracovního poměru, jeho pracovní poměr

k původnímu zaměstnavateli trval. Z pohledu žalobce tak skutečně může jít o překvapivé rozhodnutí (sdělení), neboť v jeho věci byl zohledněn *nějaký* doklad v jeho neprospěch, avšak mu nebylo odhaleno, který. V tomto ohledu je tedy napadené sdělení nepřezkoumatelné ve smyslu výše citované judikatury NSS, a závěry o skutkovém stavu uvedené ve sdělení, nemají oporu ve správním spisu a vyžadují rozsáhlé nebo zásadní doplnění. Soud je přitom povinen k těmto vadám přihlídnout z úřední povinnosti, protože bylo nezbytné napadené sdělení zrušit podle § 76 odst. 1 písm. a) a b) s. ř. s.

45. I kdyby však žalovaný v napadeném rozhodnutí uvedl, z kterého *konkrétního* dokladu dovodil zánik pracovněprávního vztahu žalobce a ke kterému dni, a proč jej upřednostnil před dokladem, doloženým žalobcem, i tak by byl jeho závěr značně problematický. Zaprvé dle názoru soudu o žádný „doklad“ v pravém slova smyslu nešlo, neboť ve skutečnosti se jednalo jen o prosté a ničím nedoložené jednostranné prohlášení. Jednatelka totiž žalovanému toto prohlášení o tom, že pracovněprávní vztah žalobce skončil ke dni 17. 2. 2025, ničím dalším nedoložila. Datová zpráva, kterou toto prohlášení žalovanému zaslala, neobsahovala žádnou přílohu (např. výpověď, či dohodu o ukončení pracovního poměru), která by prohlášené skutečnosti potvrzovala. Zadruhé pak žalovaný měl v daném okamžiku před sebou dva dokumenty, které byly ve vzájemném skutkovém rozporu a každý z těchto dokumentů vyžadoval další ověřování, současně však šlo o naprosto klíčovou otázku pro vyřízení oznámení žalobce o změně zaměstnavatele, a tedy, zda jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, anebo kdy konkrétně zanikl.
46. V tomto ohledu soud odkazuje na závěry judikatury správních soudů, zejména na rozsudky NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34, a Krajského soudu v Praze ze dne 7. 2. 2023, čj. 43 A 90/2022-79, které dovodily, že v souladu s § 177 odst. 1 správního řádu se na sdělení o nesplnění podmínek podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vztahují základní zásady činnosti správních orgánů podle § 2 až § 8 správního řádu, neboť zákon o pobytu cizinců vlastní úpravu odpovídající těmto zásadám neobsahuje. Krajský soud v Praze pak ve svém výše cit. rozsudku dospěl k závěru, že je kromě základních zásad potřeba přiměřeně aplikovat i některá ustanovení části druhé a třetí správního řádu, ačkoliv jejich přímé použití zákon o pobytu cizinců vylučuje. Jde zejména o zásadu, aby přijaté řešení odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly (§ 2 odst. 4 správního řádu); zásady, aby přitom šetřil oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká (§ 2 odst. 3 správního řádu); zásadu, že dotčeným osobám má podle možností vycházet vstříc, neboť veřejná správa je službou veřejnosti, či zásadu, že by měl umožnit dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy a, je-li to potřebné, měl by jim poskytnout též přiměřené poučení o jejich právech a povinnostech a případně je s dostatečným předstihem uvědomit o úkonu, který učiní (§ 4 odst. 1 až 4 správního řádu); k tomu srov. též rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 3. 4. 2024, čj. 15 A 2/2023-32.
47. Soud se tedy sice částečně ztotožnil s názorem žalovaného, že žalovaný nebyl přímo vázán § 36 odst. 3 či § 45 odst. 2 správního řádu, které jsou upraveny v části druhé správního řádu, jež je výslovně vyloučena z přímé aplikace na správní činnost podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, avšak s ohledem na výše uvedené judikatorní závěry to neopravňuje žalovaného počínat si svévolně. Žalovaný tak dle názoru soudu měl v souladu se zásadami podle § 2 odst. 3, § 3 a § 4 odst. 2 správního řádu s přiměřeným použitím § 45 odst. 2 téhož zákona předně žalobce vyzvat k odstranění vad jeho oznámení a k doložení relevantního

dokladu o tom, že jeho pracovní poměr k dosavadnímu zaměstnavateli trvá, anebo kdy skončil, neboť soud se ztotožnil s názorem žalovaného, že potvrzení VZP o trvání pojistného vztahu žalobce na základě zaměstnaneckého vztahu nelze bez dalšího považovat za dostatečný doklad o této skutečnosti. Soud se přitom neodvažuje spekulovat, proč tak žalobce neučinil již při podání oznámení o změně zaměstnavatele, v každém případě je v souladu se zásadami správního řízení, které na věc žalobce dopadají bez ohledu na to, že na řízení podle § 42g zákona o pobytu cizinců se nepoužije část druhá a třetí správního řádu, pokud správní orgán poučí žalobce o jeho procesních právech a způsobu odstranění vad žádosti (oznámení).

48. V této otázce se soud naopak ze žalovaným neztotožňuje v závěru, že žalobcovo oznámení trpělo neodstranitelnou vadou, neboť to v danou chvíli nebylo bez pochybností vůbec zřejmé. Současně, pokud žalovaný ve stejný den, kdy žalobce oznámení podal, z blíže neuvedených důvodů disponoval též stanoviskem původního zaměstnavatele o tom, že jejich pracovní vztah skončil, měl trvat na doložení této skutečnosti i ze strany původního zaměstnavatele. Pokud by i poté panovaly rozpory v názoru žalobce a jeho původního zaměstnavatele na tuto skutečnost, byl žalovaný povinen tuto skutečnost žalobci předem oznámit a v souladu se zásadami podle § 2 odst. 4, § 3 a § 4 správního řádu s přiměřeným použitím § 36 odst. 3 téhož zákona, v němž se výše citované obecné zásady také projevují, mu dát prostor, aby k ní mohl zaujmout své stanovisko. Nelze totiž ignorovat ani skutečnost, že vztahy mezi zaměstnanci a zaměstnavateli jsou často velmi komplikované a vyznačují se jistou mírou nerovnosti mezi těmito subjekty, kdy tou slabší stranou tradičně bývá zaměstnanec, o to více, pokud jím je cizinec. Tím, že tak žalovaný neučinil, porušil žalobcovo právo na spravedlivý proces, neboť žalobce měl první možnost na tuto skutečnost reagovat až v řízení před soudem a nemohl se tak účinně bránit případnému nezákonnému skončení pracovněprávního vztahu (např. v civilním řízení). V takovém případě však jde o vadu řízení podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s.
49. Žalovaný tak místo toho, aby tento skutkový rozpor odstranil dalším postupem, aby byl skutkový stav zjištěn bez důvodných pochybností (§ 3 správního řádu), považoval jednostranné prohlášení původního zaměstnavatele žalobce za dostatečné a převažující nad dokladem předloženým žalobcem, a tento svůj postup v napadeném sdělení nijak neodůvodnil. Učinil tak až ve vyjádření k žalobě ničím nepodloženou úvahou, že žalobcem předložené potvrzení VZP, které prokazovalo trvání pracovněprávního vztahu žalobce, byť soud znovu připouští, že nepřímá a že se jednalo o doklad, který byl k prokázání této skutečnosti z hlediska formy zcela nedostatečný, „spíše svědčí o tom, že původní zaměstnavatel nesplnil svou povinnost vyplývající z ust. § 10 odst. 1 písm. a) zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění“. Na čem tuto svou úvahu žalovaný založil, však není soudu zřejmé. Takovou úvahu lze spíše považovat za čistou spekulaci, která je nepřezkoumatelná a nemá ani oporu v žádném podkladu založeném ve správním spisu, navíc učiněna až po vydání napadeného sdělení, a z těchto důvodů nepřezkoumatelná. Soud připouští, že taková porušení zaměstnavatelů, které žalovaný předjímal i v tomto případě, mohou být poměrně častá, což může být žalovanému známo z jeho z úřední činnosti, takovou úvahu však nelze akceptovat v situaci, kdy žalovaný v průběhu hodnocení oznámení žalobce nedisponoval skutečným dokladem, který by prokazoval tvrzení o zániku pracovněprávního vztahu žalobce ke dni 17. 2. 2025. Takový *doklad* si žalovaný opatřil až následně, v průběhu řízení o žalobě, který poté soudu předložil jako přílohu svého vyjádření k žalobě s dodatečnou argumentací, kdy se údajně obrátil znovu na původního zaměstnavatele žalobce se žádostí o součinnost. Touto argumentací ale již nemůže dohánět nedostatky jím vydaného sdělení,

navíc v situaci, kdy proces vydávání sdělení neumožňuje opravný prostředek v rámci správního řízení.

50. Soud též dodává, že dodatečně získaný podklad od původního zaměstnavatele – nové potvrzení VZP, které mělo prokázat zánik pracovněprávního vztahu ke dni 17. 2. 2025, rovněž spíše nahrává verzi předestřené žalobcem, že jeho pracovněprávní vztah v době podání oznámení o změně zaměstnavatele trval, neboť toto nové potvrzení bylo vystaveno dne 3. 6. 2025, což by odpovídalo údajům uvedeným v oznámení žalobce, kdy účinky změny zaměstnání měly nastat k 1. 6. 2025. Nelze opomenout, že údaj o skončení pracovněprávního vztahu nahlašuje sám zaměstnavatel a žalobce tak nemá na správnost zaznamenání tohoto údaje v podstatě žádný vliv.
51. Soud dále nemohl opomenout, že ani dodatečně původním zaměstnavatelem doložená dohoda o ukončení pracovního poměru není schopna bez důvodných pochybností prokázat skutkový stav věci žalobce tak, jak jej vyhodnotil žalovaný. Platnost této dohody je zpochybněna nejen samotným popřením žalobce v replice ze dne 22. 8. 2025, ale též dalšími okolnostmi tak, jak se udály v průběhu času. Pochybnosti tak vzbuzuje jednak již samotná skutečnost, že původní zaměstnavatel prostřednictvím jeho jednatelky sám žalovaného z vlastní iniciativy kontaktoval s oznámením o skončení pracovního poměru (bez jakékoliv výzvy ze strany žalovaného) právě ve stejný den, kdy žalobce oznamoval změnu zaměstnavatele, kdy v rozporu s tímto oznámením stojí tvrzení žalobce, že pro původního zaměstnavatele pracoval ještě i v březnu a dubnu 2025, i doložený výpis konverzace mezi žalobcem a jednatelkou původního zaměstnavatele v aplikaci Whatsapp, která jej 14. 1. 2025 odvezla na letiště, aby vycestoval do vlasti a 14. 3. 2025 jej na letišti zase vyzvedla, když se vracel do ČR. Z pohledu těchto tvrzení tak verze vysvětlení sledu událostí, které naznačil žalobce, není vůbec vyloučena ani vyvrácena. Postup žalobce se soudu jeví jako zcela věrohodný a autentický, neboť pokud by byla tvrzení žalobce skutečně pravdivá, nepostupoval by jinak. Naopak, lze si jen těžko představit, že by takto bývalý zaměstnavatel postupoval vůči svému bývalému zaměstnanci, ledaže by byli dobří přátelé, to však z tónu předložené konverzace nevyplývá. Značné pochybnosti pak vzbuzuje údajný podpis žalobce na dohodě o ukončení pracovního poměru ze dne 2. 1. 2025, který volným okem vykazuje několik odlišností od vzorového podpisu, který předložil žalovaný dodatečně ve vyjádření k žalobě, a též který je založen v soudním spisu např. na podepsané plné moci advokátu ze dne 23. 4. 2025, či na čestném prohlášení ze dne 21. 8. 2025, které bylo přiloženo k replice žalobce, přičemž jejich rozsah a kvalitu ve vztahu k „originálnímu“ podpisu žalobce nelze ponechat laickému hodnocení, pokud cílem má být zjištění skutkového stavu bez důvodných pochybností.
52. Není však úkolem soudu, aby tyto skutečnosti a v takovém rozsahu nalézal (zjišťoval) v řízení před soudem, naopak, bylo úkolem žalovaného, aby vydal sdělení na základě skutkového stavu zjištěného bez důvodných pochybností. Takových pochybností však, jak uvedeno výše, v rámci jeho postupu a zjištěných skutečností bylo hned několik, a proto bylo nutné napadené sdělení žalovaného zrušit. Z těchto důvodů soud též nevyhověl návrhům žalobce na dokazování navržených v replice ze dne 22. 8. 2025 v rámci soudního řízení a bude na žalovaném, aby skutkový stav zjistil bez důvodných pochybností.

V. Závěr a náklady řízení

53. Soud z výše uvedených důvodů zrušil žalobou napadené rozhodnutí podle § 76 odst. 1 písm. a), b) a c) s. ř. s., neboť sdělení žalovaného jednak trpí částečnou nepřezkoumatelností, jeho závěry o skutkovém stavu nemají oporu v předloženém správním spisu a vyžaduje rozsáhlé nebo zásadní doplnění a současně se správní orgán dopustil podstatného porušení ustanovení o řízení před správním orgánem (aplikovatelných základních zásad správního řízení), což mělo za následek nezákonné rozhodnutí o věci samé [§ 76 odst. 1 písm. a) až c) s. ř. s.]. Soud proto vrátil věc žalovanému k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). V dalším řízení je žalovaný vázán právním názorem, který soud vyslovil v tomto zrušujícím rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Žalovaný tak v dalším řízení doplní správní spis o dokumenty, které předložil v soudním řízení a dále o dokumenty, které dostatečným a průkazným způsobem potvrzují nebo vyvracejí tvrzení o zániku pracovněprávního vztahu žalobce s původním zaměstnavatelem, a dále žalovaný umožní žalobci, aby se vyjádřil k podkladům zařazeným do správního spisu z úřední činnosti žalovaného. Žalovaný se rovněž řádně vyjádří k žalobcem doloženým dokladům a bude-li nadále existovat rozpor ohledně otázky existence či o dni 17. 2. 2025 jako zániku pracovněprávního vztahu žalobce ke společnosti CANDY BAR s. r. o., žalovaný učiní všechny nezbytné kroky k odstranění tohoto rozporu, včetně případného vyžádání si odborného znaleckého posudku k prokázání pravosti podpisu či zohlednění výsledku prošetření trestního oznámení, bylo-li skutečně ze strany žalobce učiněno.
54. Výrok o náhradě nákladů řízení je odůvodněn § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož náhrada nákladů řízení přísluší tomu, kdo měl ve věci úspěch. Náklady řízení žalobce, který měl ve věci plný úspěch, spočívaly jednak v zaplacení soudního poplatku ve výši 3.000 Kč, a dále v nákladech na právní zastoupení žalobce advokátem. Zástupce žalobce v řízení učinil čtyři úkony právní služby ve smyslu vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif) - převzetí a příprava právního zastoupení, podání žaloby, účelně učiněné nahlížení do spisu dne 19. 8. 2025 a z něj vycházející podání repliky ze dne 22. 8. 2025 [§ 11 odst. 1 písm. a), d) a f) *per analogiam* advokátního tarifu (k tomu viz též komentářovou literaturu, která uvádí: „*Za použití analogie lze účtování tohoto úkonu použít také v občanském soudním řízení nebo v řízení před správním soudem, podobně jako ve všech případech, kdy je advokát ustanoven jako opatrovník. Srov. také nález Ústavního soudu ze dne 9. 3. 2021, sp. zn. I. ÚS 3906/17: „Úkon nahlížení do spisu lze považovat za samostatný úkon právní služby, za který náleží náhrada podle § 11 odst. 3 advokátního tarifu, neboť se svou povahou kvalitativně blíží úkonu podle § 11 odst. 1 písm. f) advokátního tarifu.“* Vyhláška č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif). In [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-9-16]. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X. § 11].
55. Odměna za jeden úkon právní služby v řízení o žalobě proti správnímu rozhodnutí činí 4.620 Kč [§ 7 bod 5, § 9 odst. 5 advokátního tarifu *ve znění účinném od 1. 1. 2025*], celkem 18.480 Kč, k čemuž je nutno dále přičíst náhradu hotových výdajů ve výši paušální částky 450 Kč za jeden úkon právní služby podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu, celkem 1.800 Kč. Zástupce žalobce není plátcem DPH, což výslovně soudu sdělil přípisem ze dne 8. 7. 2025 (č. l. 34). Žalovaný je povinen žalobci prostřednictvím jeho zástupce zaplatit náhradu nákladů řízení v celkové částce 23.280 Kč (3.000 + 18.480 + 1.800) do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Poučení:

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

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. Jestliže kasační stížnost ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji Nejvyšší správní soud pro nepřijatelnost.

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 v záložce Rychlé odkazy – Úhrada soudních poplatků.

Praha 16. září 2025

Mgr. Darina Michorová
samosoudkyně