



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem Martinem Kopou ve věci

žalobce: **R. B.**
státní příslušnost: X
zastoupen advokátem JUDr. Igorem Velebou
Koliště 259/55, 602 00 Brno

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
Hněvkovského 30/65, 617 00

v řízení o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 9. 9. 2025, čj. OAM-56825-6/ZM-2025, MV-142780-1/OAM-2025,

takto:

- I. Rozhodnutí Ministerstva vnitra ze dne 9. 9. 2025, čj. OAM-56825-6/ZM-2025, MV-142780-1/OAM-2025 *se ruší* a věc *se vrací* žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný *je povinen* zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení částku 15 269 Kč k rukám jeho zástupce JUDr. Igora Veleby, advokáta, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Podstata věci

1. Žalobce, držitel zaměstnanecké karty, si přál změnit svého zaměstnavatele. Podle žalovaného však nesplnil podmínky pro tuto změnu, protože pracovní pozice uvedená v pracovní smlouvě neodpovídala profesi uvedené v evidenci volných pracovních míst. Žalobce oprávněně namítá, že ho žalovaný měl vyzvat k odstranění této nesrovnalosti.

II. Rozhodnutí žalovaného

2. Žalobce je držitelem zaměstnanecké karty. Pracovní poměr u svého stávajícího zaměstnavatele rozvázal a v zákonem stanovené lhůtě šedesáti dnů oznámil žalovanému svůj úmysl změnit zaměstnavatele („oznámení o změně“). Oznámení doložil mimo jiné i pracovní smlouvou uzavřenou s novým zaměstnavatelem.
3. Žalovaný toto oznámení posoudil a dovodil, že žalobce nenaplnil podmínky § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Žalobci o tom zaslal sdělení ze dne 9. 9. 2025, čj. OAM-56825-6/ZM-2025, MV-142780-1/OAM-2025 („sdělení žalovaného“).
4. Žalovaný posoudil údaje o pracovním místě uvedené v oznámení o změně a jejich soulad s centrální evidencí volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Oznámení o změně se týkalo pracovního místa, které je v evidenci vymezeno druhem práce zedníka s kódem CZ-ISCO 71121 – *Zedník* (kromě zedníků ohnivzdorného zdiva).
5. Přílohou oznámení byla také pracovní smlouva ze dne 28. 8. 2025. Z této smlouvy však podle žalovaného vyplývá, že žalobce bude vykonávat práci označenou jiným druhem práce a jiným kódem, než se uvádí ve zbylých podkladech. Označení práce znělo *Zedník – dělník v oblasti výstavby a údržby budov – CZ ISCO: 93130*. Žalovaný proto dovodil, že nejde o totožnou práci. Práce uvedená v oznámení o změně a centrální evidenci se liší od práce, na kterou se vztahuje nová pracovní smlouva.
6. Žalovaný zdůraznil, že údaj o druhu práce není nepodstatným nebo pouhým formálním údajem. Jde o jednu ze základních charakteristik volného pracovního místa podle zákona o zaměstnanosti. Pokud pracovní smlouva neodpovídá druhu práce uvedenému v centrální evidenci, nelze smlouvu považovat za smlouvu uzavřenou na toto evidované pracovní místo. Zákon v takovém případě změnu zaměstnavatele nepřipouští. Žalovaný v návaznosti na § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců žalobci sdělil, že se na oznámení o změně hledí, jako by ho žalobce vůbec neučinil. Zaměstnanecká karta v mezidobí žalobci zanikla, protože uběhla zákonná šedesátidenní lhůta pro změnu zaměstnavatele.

III. Žaloba a vyjádření žalovaného

7. **Žalobce** namítá, že postup žalovaného nebyl v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů a vedl k nepřiměřenému zásahu do jeho práv. Nezpochybňuje, že pracovní smlouva neodpovídá evidovanému volnému pracovnímu místu. Tvrdí však, že šlo o zjevnou a odstranitelnou chybu v pracovní smlouvě. Vznikla nedopatřením při použití vzorů smluv ze strany budoucího zaměstnavatele, který zaměstnává více kategorií pracovníků. Žalovaný měl postupovat vstřícněji a vyzvat žalobce k odstranění této vady. Poukázal na zásadu součinnosti a poučovací povinnost správních orgánů. Podle žalobce měl žalovaný upozornit na danou nesrovnalost a dát žalobci prostor k její opravě, než aby místo toho oznámení bez dalšího považoval za neúčinné.
8. Žalobce zdůraznil závažné dopady napadeného sdělení. Rozhodnutí obdržel až po uplynutí šedesátidenní lhůty, během které bylo ještě možné podat nové oznámení o změně zaměstnavatele. Teď již neměl možnost chybu napravit a jeho pobytové oprávnění zaniklo.

Takový následek považuje za nepřiměřeně přísný vzhledem k povaze pochybení. Žalobce rovněž poukázal na pozdější prodloužení této lhůty zákonodárcem, což podle něj potvrzuje potřebu větší flexibility v podobných situacích.

9. **Žalovaný** zdůraznil, že sdělení nemá povahu klasického správního rozhodnutí, ale jde o zákonem předvídaný úkon, jímž ministerstvo sděluje, zda žadatel splnil přesně vymezené podmínky. Tyto podmínky podle žalovaného musí splnit již ke dni doručení oznámení změny zaměstnavatele. Žalobce k oznámení předložil pracovní smlouvu, která neodpovídala pracovnímu místu uvedenému v centrální evidenci volných pracovních míst. Tím nesplnil základní zákonnou podmínku, protože doložil smlouvu na jiný druh práce, než který byl evidován. Z tohoto důvodu nebylo možné oznámení považovat za řádné. Zákon s takovým oznámením spojuje následek, že se na něj hledí, jako by nebylo učiněno.
10. K námitce žalobce, že se jednalo o pouhou písařskou chybu, žalovaný uvedl, že tuto argumentaci nepovažuje za důvodnou. Podle jeho názoru nejde o drobný formální nedostatek, ale o zásadní nesoulad v druhu práce. Tento nesoulad považuje za vadu neodstranitelnou, neboť pracovní pozice uvedená ve smlouvě vůbec neodpovídá pracovní pozici vedené v evidenci a nesplňuje účel pobytu vymezený zákonem (usnesení Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 2. 2025, čj. 10 Azs 233/2024-43; „usnesení desátého senátu“).
11. Žalovaný uvedl, že § 37 odst. 3 správního řádu, tedy úprava výzvy k odstranění nedostatků, se na oznámení změny zaměstnavatele neuplatní, protože zvláštní úprava v § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců použití tohoto ustanovení vylučuje. Pokud zákon stanoví, že se na oznámení, které nesplňuje podmínky, hledí jako by nebylo učiněno, nemá právních následků a nemůže podle žalovaného vzniknout povinnost vyzývat k odstraňování vad.
12. Žalovaný dále zdůraznil, že zaměstnanecká karta žalobce zanikla ze zákona uplynutím šedesátidenní lhůty od skončení předchozího pracovního poměru. Podle žalovaného k tomuto následku došlo nezávisle na vydání napadeného sdělení. Sdělení pouze deklarovalo stav, který nastal přímo ze zákona, a nemohlo jej ovlivnit. Žalovaný rovněž poukázal na to, že žalobce podal oznámení až krátce před zánikem zaměstnanecké karty. Sám si tak zúžil časový prostor pro případnou nápravu.
13. Žalobce trvá na tom, že oznámení žalobce nesplňovalo zákonné podmínky a že v daném případě neexistoval prostor pro aplikaci zásady součinnosti ani pro výzvu k odstranění vad. Z těchto důvodů navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou v plném rozsahu zamítl.

IV. Posouzení věci

14. Žalobce podal žalobu po uplynutí lhůty 30 dnů (§ 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Žalovaný jej ovšem o možnosti podat správní žalobu vůbec nepoučil. V návaznosti na závěry rozsudku Nejvyššího správního ze dne 28. 5. 2024, čj. 2 Azs 78/2024-25, se proto lhůta pro podání žaloby prodlužuje na tři měsíce. Při použití této prodloužené lhůty je již žaloba včasná.
15. Žaloba je současně *důvodná*.
16. Soud se ve svém posouzení zaměřil na otázku, jestli měl žalovaný povinnost vyzvat žalobce k odstranění nesouladu údajů týkajících se druhu práce. Dovodil, že ano – tuto povinnost žalovaný měl a nesplnil.
17. Úprava zaměstnaneckých karet vychází z evropské legislativy. Ustanovení čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU o jednotném postupu vyřizování žádostí o jednotné povolení

k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě („směrnice“) upravuje, ve kterých cizinec předloží neúplné informace nebo dokumenty. V takovém případě se lhůta pozastaví a příslušný orgán vyzve cizince k nápravě.

18. Smyslem směrnice je zavést jednotný postup pro vyřizování žádostí a vydávání jednotného povolení pracovníkům ze třetích zemí. Členským státům tak stanoví minimální standard procesních záruk pro dané řízení. Žalovaný musí postupovat eurokonformně, tj. vykládat a používat vnitrostátní právo v souladu s textem a účelem směrnice upravující danou materii. Neumožnit nápravu odstranitelných nedostatků by bylo proti smyslu směrnice.
19. Pokud jde o procesní úpravu zaměstnaneckých karet ve vnitrostátním právu, je třeba pracovat současně s ustanoveními správního řádu a zákona o pobytu cizinců. Podle § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců se na řízení o změně zaměstnanecké karty nepoužije druhá a třetí část správního řádu, tedy ustanovení o správním řízení. Současně na základě § 177 odst. 2 správního řádu platí, že pokud správní orgán provádí úkony, na které se nevztahují části druhá a třetí, pak postupuje obdobně podle části čtvrté. Proto se i na řízení podle § 42g zákona o pobytu cizinců, na něž se jinak nepoužije část druhá a třetí, uplatní procesní režim části čtvrté správního řádu. Tím se zajišťuje alespoň minimální procesní režim a standard ochrany práv dotčených osob.
20. Podle § 154 správního řádu v *části čtvrté* se na sdělení, která se týká dotčených osob, vztahuje § 37 odst. 3, tedy ustanovení z *části druhé*. Podle tohoto ustanovení platí, že „nemá-li podání předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, správní orgán pomůže nedostatky odstranit nebo vyzve k jejich odstranění a poskytne přiměřenou lhůtu.“ Současně platí, že řízení se musí vést i v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů, které jsou v § 2 až § 8 správního řádu.
21. Nejvyšší správní soud se ve svém rozsudku ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34 (č. 12/2023 Sb. NSS; „rozsudek čtvrtého senátu“) zabýval podobnou otázkou. Uvedl, že pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g zákona o pobytu cizinců obsahuje odstranitelné vady, pak má správní orgán povinnost podle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty k odstranění těchto vad vyzvat.
22. Žalovaný uvádí, že zvláštní právní úprava v § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců použití § 37 odst. 3 správního řádu vylučuje. S touto námitkou se přesvědčivě vyrovnal už Nejvyšší správní soud ve zmiňovaném rozsudku. V bodě 18 uvádí, že „ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž upravuje toliko účinky, které nastanou ze zákona, jestliže podmínky pro změnu zaměstnavatele nebudou splněny. Neobsahuje přitom podrobnou procesní úpravu, jak mají správní orgány při posuzování, zda oznámení splňuje či nesplňuje podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, postupovat, která by vylučovala subsidiární použití správního řádu jako celku. I kdyby se však na § 37 správního řádu ustanovení § 154 správního řádu výslovně neodkazovalo, správní orgán by byl i tak povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, jejímž projevem ostatně právě § 37 odst. 3 správního řádu je, (...).“ (bod 18 rozsudku čtvrtého senátu). Na nezbytnost použití principů správně odkazuje i žalobce.
23. Soud si uvědomuje, že výzva k opravě nemusí být nutná v těch případech, v nichž je zjevné, že vadu zhojit nepůjde. Může jít například o takové situace, že volná pracovní pozice, která je v oznámení o změně zaměstnavatele, v centrální evidenci prokazatelně neexistuje.

V takovém případě žalovaný nemá povinnost vyzývat oznamovatele k odstranění vad (srov. rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 25. 10. 2024, čj. 33 A 13/2024-41; „rozsudek 33 A 13/2024“). O odstranitelnou vadu naopak půjde v případě uzavření pracovní smlouvy na pozici, která byla v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, z oznámení jasně vyplývá, že se jedná o konkrétní pozici, která byla uvedena v této evidenci, ale v pracovní smlouvě se jen uvádí dvě místa výkonu práce. Takovou nejasnost by žadatel měl dostat příležitost odstranit (rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 20. 3. 2024, čj. 22 A 34/2023-37; „rozsudek 22 A 34/2023“).

24. Zbývá proto posoudit, jestli chyba, které se dopustil žalobce, je odstranitelná či nikoliv.
25. Žalovaný ve svém vyjádření odkazuje na usnesení desátého senátu, které navazuje na rozsudek čtvrtého senátu. Žalovaný z něj vyzdvihuje pro něj zásadní informaci, tedy že „pokud Nejvyšší správní soud hovoří o vadách odstranitelných, musí existovat i jejich protipól v podobě vad neodstranitelných.“ Podle žalovaného v tomto případě jde o vadu neodstranitelnou. Nesplňuje totiž zákonné podmínky – účelem pobytu na území je zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci. A tuto podmínku měl žalobce splnit již v době oznámení. Pokud se tak nestalo, pak se na oznámení hledí, jako by ho žalobce nikdy neučinil a dojde k zániku zaměstnanecké karty.
26. Soud v této otázce ovšem přisvědčuje žalobci. Argumentace žalovaného není přesvědčivá. Ostatně jak uvedl i rozsudek čtvrtého senátu, „pokud žalovaný oznamovatele nevyzve k odstranění nedostatků, nemůže zároveň objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, jelikož nedisponuje potřebnými informacemi, na základě kterých by mohl ověřit, že podmínky nejsou oznamovatelem splněny, (...)“ (bod 22 rozsudku čtvrtého senátu). O splnění podmínek žalovanému přeci šlo.
27. Žalobce v oznámení předložil pracovní smlouvu znějící na jiný druh práce, než obsahovalo (1) oznámení o změně, (2) potvrzení zaměstnavatele o způsobilosti i (3) centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Samotné pracovní místo v evidenci pod číslem X prokazatelně existovalo a oznámení o změně i potvrzení o způsobilosti ho výslovně uvádí. Neuplatní se tedy závěr rozsudku 33 A 13/2024, podle kterého *nelze doplnit neexistující pracovní pozici*. Tato věc se naopak podobá rozsudku 22 A 34/2023, kde pracovní místo v evidenci bylo a ze všech předložených dokumentů jen a pouze pracovní smlouva obsahovala nepřesnost, kterou žalovaný mohl v součinnosti se žadatelem opravit.
28. Ze všech předložených dokumentů kromě pracovní smlouvy vyplývá, na jaké pracovní místo uvedená smlouva skutečně mířila. Ostatně jak i sám žalovaný ve vyjádření uvedl, zaměstnavatel v centrální evidenci místo, které je předmětem oné vadné smlouvy, sám vůbec neeviduje. Všechny ostatní podklady jsou v identifikaci práce správné a konzistentní. Nesoulad vznikl pouze v jediné příloze, která navíc používá stejně slovní označení – zedník. Podle soudu lze pochopit, proč mohlo dojít k záměně.
29. Pro úplnost lze ještě dodat, že usnesení desátého senátu odkazuje i na další rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 7. 2024, čj. 4 Azs 114/2023-34, ve kterém kasační soud považoval „vady doložené pracovní smlouvy za potenciálně odstranitelné, protože pracovní smlouva je projev autonomní vůle dvou subjektů, (...)“ Ustanovení čl. VII bodu 3 doložené pracovní smlouvy mezi žalobcem a jeho potenciálním novým zaměstnavatelem

pamatovalo na to, že se mohou dohodnout na dodatku k pracovní smlouvě tak, aby druh práce odpovídal evidenci a ostatním zbylým podkladům. Citovaná judikatura i znění pracovní smlouvy tedy dokládají, že šlo onoho „šotka“ v doložené pracovní smlouvě jednoduše vymýtit. A šlo proto svou povahou o odstranitelnou vadu.

30. Žalovaný tedy měl žalobce vyzvat k odstranění dané vady. Až pokud by žalobce danou vadu ani po této výzvě neodstranil, by nastoupily účinky § 42 g odst. 9 zákona o pobytu cizinců – na oznámení o změně by se hledělo, jako by ho žalobce neučinil a po uplynutí šedesátidenní lhůty zaměstnanecká karta zanikla.

V. Závěr a náklady řízení

31. Soud z výše uvedených důvodů zrušil sdělení žalovaného a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Žalovaného v dalším řízení váže závazný právní názor soudu (§ 78 odst. 5 soudního řádu správního).
32. Žalobce byl ve věci úspěšný, proto mu vzniklo právo na náhradu nákladů řízení vůči žalovanému. Výrokem II. tohoto rozsudku soud uložil žalovanému povinnost uhradit žalobci náhradu nákladů řízení o žalobě v celkové výši 15 269 Kč. Tato částka se skládá ze soudního poplatku ve výši 3 000 Kč a dále z částky 9 240 Kč za dva úkony právní služby právního zástupce žalobce – příprava a převzetí věci [§ 11 odst. 1 písm. b) advokátního tarifu] a podání žaloby [§ 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu]. Odměna za jeden úkon právní pomoci činí 4 620 Kč. K částce 9 240 Kč je třeba připočíst paušální náhrady hotových výdajů za dva úkony právní služby, vždy po 450 Kč (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu). Zástupce také žalobce doložil, že je plátcem DPH, k částce je tedy proto třeba připočíst dalších 2 129 Kč. Částku 15 269 Kč tedy žalovaný uhradí k rukám zástupce žalobce JUDr. Igora Veleby, advokáta, do 30 dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení podat kasační stížnost u Nejvyššího správního soudu. *Nejvyšší správní soud kasační stížnost proti tomuto rozsudku odmítne pro nepřijatelnost, pokud nebude svým významem podstatně přesahovat vlastní zájmy stěžovatele.* V řízení o kasační stížnosti musí stěžovatele zastupovat advokát. To neplatí, pokud má stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které se vyžaduje pro výkon advokacie.

Brno 19. ledna 2026

Martin Kopa, v. r.
samosoudce