



ČESKÁ REPUBLIKA  
ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl soudcem Mgr. Kamilem Tojnerem ve věci

žalobce: **D. B.**, nar. XX,  
státní příslušností Kosovská republika,  
bytem X,

zastoupeného advokátem Mgr. Petrem Václavkem,  
sídlem Opletalova 25, Praha 5,

proti  
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**,  
sídlem Nad Štolou 3, Praha 7,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 2. 9. 2024, č. j. OAM-50643-24/ZM-2023,  
MV-199755-6/OAM-2023,

takto:

- I. **Sdělení žalovaného ze dne 2. 9. 2024, č. j. OAM-50643-24/ZM-2023, se ruší** a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný je povinen zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši **11 228 Kč**, a to k rukám právního zástupce žalobce do 30 dnů od právní moci rozsudku.

**Odůvodnění:**

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení v záhlaví označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo opakované sdělení o nesplnění podmínek, jímž bylo žalobci sděleno, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), pro zaměstnávání žalobce u nového zaměstnavatele nebyly splněny.
2. V žalobě uvedl, že byl od 12. 9. 2022 držitelem povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání (zaměstnanecká karta). Dne 5. 6. 2023 od dosavadního zaměstnavatele obdržel oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době. V důsledku toho sháněl nové zaměstnání, kdy našel pracovní dělnickou pracovní pozici u zaměstnavatele Sendway s.r.o., číslo volného pracovního místa 26658520768. Dne 4. 7. 2023 podepsal pracovní smlouvu a dne 11. 7. 2023 oznámil změnu žalovanému. Žalobce byl až sdělením žalovaného ze dne 10. 8. 2023, po obecně formulovaném poučení, informován, že zmíněné volné pracovní místo v databázi Ministerstva práce a sociálních věcí neexistuje. Současně byl upozorněn, že platnost jeho zaměstnanecké karty ve smyslu § 63 odst. 2 cizineckého zákona zanikla uplynutím dne 4. 8. 2023. S tímto žalobce nesouhlasil, dne 17. 8. 2023 podal nové oznámení na jinou pracovní pozici u téhož zaměstnavatele, načež byl sdělením žalovaného ze dne 8. 9. 2023 informován, že nesplňuje zákonem stanovené podmínky, mj. z důvodu skončení platnosti jeho zaměstnanecké karty ke dni 4. 8. 2023. Následně podal žalobu proti sdělení žalovaného ze dne 10. 8. 2023. Namítal nepřezkoumatelnost a vnitřní rozpornost vydaného rozhodnutí, ale také to, že v rozporu se svými zákonnými povinnostmi a judikaturou správních soudů neposkytl žalovaný žalobci žádný prostor k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele, ani jinou formu součinnosti směřující k opravě, jakož též to, že nedostál poučovací povinnosti. Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 31. 7. 2024, č. j. 4 A 36/2023-62, rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 8. 2023 zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Takto rozhodl z důvodu závažných chyb v odůvodnění rozhodnutí, které bylo vnitřně rozporné, a proto nepřezkoumatelné. Z tohoto důvodu se soud již dále nezabýval žalobní námitkou vztahující se k povinnosti žalovaného informovat podatele o odstranitelných vadách podání a poskytnout potřebnou součinnost k jejich odstranění. Soud však v bodě 30 a 31 tohoto rozsudku vyslovil svůj právní názor na tuto problematiku, a to včetně posouzení této povinnosti z hlediska směrnice 2011/98/EU. Dle soudu žalovaný pochybil, pokud v napadeném rozhodnutí žalobce nepoučil o možnosti bránit se správní žalobou. Po zrušení rozhodnutí žalovaného soudem podal žalobce obratem dne 2. 8. 2024 žádost o prodloužení zaměstnanecké karty, a to v souladu se závěry vyplývajícími z rozsudku Městského soudu v Praze a z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 4. 2024, č. j. 6 Azs 319/2023 - 27. S ohledem na skutečnost, že v mezidobí původně obsazované pracovní místo zaniklo (či bylo obsazeno) a bylo nezbytné jednat okamžitě, neuvedl žalobce v této žádosti pracovní místo nové s tím, že jej doloží ihned po výzvě žalovaného k odstranění vad podání. Ačkoliv byl žalovaný právním názorem soudu vázán, tento nerespektoval a vydal rovnou nové rozhodnutí. Dle žalobce tak žalovaný jednal možná i úmyslně, opět také absentovalo poučení žalobce o možnosti bránit se proti vydanému rozhodnutí správní žalobou. Rozhodnutí je dle žalobce nezákonné pro absenci výzvy k opravě podání, dále nebyl správně zjištěn skutkový stav věci. Pokud by žalobce byl řádně vyzván, vady podání by odstranil a doložil by informace k novému pracovnímu místu (původní volné pracovní místo zaniklo či bylo obsazeno), a to včetně pracovní smlouvy (tak, jak to žalobce doložil žalovanému i bez vyzvání dne 10. 9. 2024). Žalovaný nerespektoval názor vyslovený soudem a nedodržel ani základní zásady správního řízení. Nepoučil žalobce o všech vadách podání ani mu

nestanovil lhůtu k doplnění. Rozhodnutí neobsahuje řádné poučení o možnosti podání opravného prostředku.

3. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. K námitce ohledně neexistence volného pracovního místa č. 26658520768 uvedl, že právní zástupce žalobce směřuje dvě různá řízení a namítá, že nebyl vyzván k odstranění vady, která ale již odstranit nejde. Odkázal na podání ze dne 10. 9. 2024, ve kterém v rámci žádosti o prodloužení ZK doložil pracovní smlouvu ze dne 2. 8. 2024 tentokrát u společnosti MADOKU-2020 s.r.o. na další nízkokvalifikovanou pozici pomocného pracovního obchodního provozu s místem výkonu práce v Praze. Původně požadované volné pracovní místo č. 26658520768 bylo sice ohlášeno příslušné krajské pobočce Úřadu práce ČR jako volné, avšak nikoliv jako místo, na němž mají být zaměstnání držitelé zaměstnaneckých karet, proto se nemohlo stát součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. K tomu žalovaný dále poukázal na § 37a odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), na § 37a odst. 2 téhož zákona a na § 37a odst. 4 zákona. Zákonem vyžadovaný souhlas se zařazením ohlašovaného volného pracovního místa dělníka v oblasti výstavby a údržby budov do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (ve smyslu § 37a odstavec 4 zákona), budoucí zaměstnavatel žalobce, společnost Sendway s.r.o., nedal. Proto se toto místo nemohlo stát součástí evidence míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, ale stalo se součástí evidence volných míst dle § 37 zákona o zaměstnanosti. Tato místa jsou sice obsaditelná cizincem, ale pouze na základě pracovního povolení (viz § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 86 s odkazem a § 37 téhož zákona). Podmínkou oznámení změny zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců je, že oznamovatel bude pracovat na některé z volných pracovních pozic, které jsou součástí ohlášeného pracovního místa, které samo o sobě je součástí centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Jinou alternativu zákon o pobytu cizinců nepřipouští. Jako důkaz žalovaný zaslal printscreen výsledku vyhledávání v centrální evidenci volných pracovních míst z něhož je patrné, že volné pracovní místo č. 26658520768 v ní neexistuje. Dále doložil printscreen s názvem: „*Místo není pro ZK*“, místa č. „2800360767“ z evidence všech volných pracovních míst, kde je v rubrice „POČET MÍST PRO ZM A MK REZERVOVANÝCH / VOLNÝCH“ uvedeno: „*Nevyplněno*“, což znamená, že toto místo není zaměstnavatelem určeno pro držitele zaměstnaneckých či modrých karet. Dále žalovaný zaslal přílohu s názvem „*Volné místo Sendway pro ZK pro srovnání*“, ze které je zřejmé, jak vypadá jiné volné pracovní místo ohlášené společností Sendway s.r.o. v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, ve kterém je v rubrice: „*Souhlas se zaměstnáním cizinců*“ uvedeno „*ANO*“, a rubrice: „*Souhlas pro zaměstnanecké karty*“ „*ANO*“. Dle žalovaného žalobce do oznámení změny zaměstnavatele neuvedl pracovní místo, jehož součástí by byla volná pracovní pozice, která by byla součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, nebyla tak splněna jedna z kumulativně stanovených podmínek pro změnu zaměstnavatele uvedená v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců a proto, žalovaný nemohl postupovat jinak, než sdělit žalobci, že nesplňuje tuto podmínku pro změnu zaměstnavatele.
4. Dále žalovaný sdělil, že napadené sdělení o opětovném nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele bylo vydáno dne 2. 9. 2024, avšak až z žaloby, resp. z podání ze dne 10. 9. 2024, se žalovaný dozvěděl, že žalobce, kterému zanikla zaměstnanecká karta již dne 4. 8. 2023, požaduje změnu zaměstnavatele – společnost MADOKU-2020 s.r.o. Ve formuláři

oznámení změny zaměstnavatele je pod bodem 3 uvedeno: „Číselné označení pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty“. Tento text bodu 3 má i nejrůznější jazykové mutace (angličtina, ruština atd.). Žalobce vyplnil do formuláře číslo pracovní pozice, která není součástí evidence. Žalobce podal oznámení změny zaměstnavatele dne 11. 7. 2023, 30denní lhůta ke sdělení, zda oznamovatel splňuje či nesplňuje podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, stanovená v § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců by tedy uplynula dne 11. 8. 2023, ovšem v případě žalobce zanikla zaměstnanecká karta již ke dni 4. 8. 2023. I kdyby žalovaný žalobce vyzval k tomu, aby jeho zaměstnavatel ohlásil volné pracovní místo i se souhlasem pro zařazení místa do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, toto místo by se mohlo stát její součástí až po uplynutí 30 dnů. Podle judikatury má sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele pouze deklaratorní charakter, podmínky pro změnu zaměstnavatele musí být splněny ke dni doručení oznámení, což v daném případě nikdy nemohly být splněny. Podání ze dne 10. 9. 2024, kterým žalobce oznámil opětovnou změnu zaměstnavatele na svoji již více než rok zaniklou ZK, je v daném kontextu jeho žádosti o změnu zaměstnavatele podanou dne 11. 7. 2023, absolutně irelevantní. Navíc vada způsobená zaměstnavatelem spočívající v neexistenci volného pracovního místa 26658520768, je tak podstatného charakteru, že i kdyby žalovaný poslal nekonečně mnoho výzev k odstranění vad, před vydáním opětovného sdělení o nesplnění podmínek ke změně zaměstnavatele, nedošlo by k její nápravě.

5. Žalovaný žalobci doporučil dle žalovaného jediné možné řešení životní situace, do které se z části dostal svým jednáním, z části působením svého zaměstnavatele (zaměstnavatelů), a to podání žádosti o novou zaměstnaneckou kartu na volnou pracovní pozici uvedenou v evidenci volných pracovních míst pro držitele ZK, v případě žalobce na příslušném zastupitelském úřadu ČR.
6. K námitce ohledně poučovací povinnosti a výzvy z odstranění vad podání žalovaný uvedl, že dle správního řádu a pravidel v něm uvedených lze postupovat pouze tehdy, jestliže zvláštní zákon nestanoví jinak (§ 1 odst. 2 správního řádu). Pokud by žalovaný přistoupil na povinnost vyzvat v určité lhůtě k odstranění nedostatků podání, včetně poučení o jejich neodstranění, musel by počítat s délkou doručování takové výzvy žalobci. Snaha žalobce o dodržení 30denní lhůty uvedené v § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, by tímto postupem nemohla být než neúspěšná. Žalovaný je názoru, že v případě oznámení změny zaměstnavatele nemůže povinnost poučovací spočívat v odstraňování „nedostatků“ tohoto oznámení a už vůbec v situaci, kdy jde o odstranění vady způsobené zaměstnavatelem v podobě neexistující volného pracovní pozice pro držitele ZK, taková závada se nedá odstranit. Poučovací povinnost a povinnost vycházet vstříc nemůže rezultovat v případě oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn v postupu žalovaného podle § 37 odstavec 3 správního řádu, tedy k odstraňování vad podání. Pokud je žalovanému doručeno oznámení změny zaměstnavatele, které nesplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců v § 42g odstavec 7 a 8, pak se k němu nepřihlíží. Žalovaný nemůže vyzývat či upozorňovat podatele k odstranění nedostatků podání, které zvláštní zákon považuje za neučiněné. Na obdobném principu je založen také institut nepřijatelnosti žádosti o vydání nebo prodloužení doby platnosti a doby pobytu na dlouhodobé vízum v § 169h odst. 2 a 5 zákona o pobytu cizinců. K tomu poukázal na rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 31. 1. 2023, č.j. 14 A 98/2022- 49, kde soud shrnul koncept nepřijatelnosti žádosti. Dále poukázal na rozsudek téhož soudu ze dne 26. 4. 2022, č. j. 3 A 106/2020 – 30 a ze dne 27. 6. 2022, č.j. 18

A 93/2021 – 51. Uplatnění poučovací povinnosti v rozsahu, ve kterém ji vyžaduje žalobce, není možné, je to vyloučeno zvláštní úpravou v zákoně o pobytu cizinců. Správní řád v § 4 zakotvuje poučovací povinnost pouze, pokud jde o procesní práva a procesní povinnosti jakožto procesní právní předpis. Na tom se shoduje odborná literatura i judikatura (Komentář ke správnímu řádu, JUDr. Josef Vedral, Ph.D.; Správní řád – komentář – II. aktualizované vydání: Polygon, 2012, str.119). Dále poukázal žalovaný na závěry uvedené v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 10. 2010, č. j. 1 As 51/2010-214. Vstřícnost musí směřovat před okamžik doručení oznámení změny zaměstnavatele. Jde-li o zásadu poučovací a vstřícnosti, používá ministerstvo tiskopis oznámení změny zaměstnavatele a dalších změn, který obsahuje rozsáhlé poučení. Toto je jediný možný způsob, jak držitele zaměstnanecké karty poučit o procesních povinnostech a o hmotném právu tak, aby toto poučení měl držitel karty předtím, než změnu zaměstnavatele oznámí. Tiskopisy jsou v provedení různých dvojjazyčných verzích, což je též projev vstřícnosti.

7. Žalovaný dále uvedl, že jde-li rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 4 Azs 124/2023-34 ze dne 27. 9. 2023, pak tento nemá žádný vztah k otázce řešené v této věci, tedy otázce, zda časový úsek uvedený v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je dobou, hmotněprávní či procesně právní lhůtou. Jeho závěry by dopadaly částečně na situaci, kdy by oznámení o změně zaměstnavatele žalobce žalovanému doručil včas, tedy v době uvedené v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Nicméně i tak by obě podmínky, které dále oznámení změny zaměstnavatele žalobce nesplňovalo, nebyly jakoukoliv výzvou odstranitelné. Skutečnost, že žalobce nedoručil oznámení ve 30denní lhůtě před zamýšlenou změnou, není vadou oznámení, kterou by bylo možno odstranit či jinak zhojit. Totéž v tomto případě platí i pro volné pracovní místo, resp. pozici, když žalovaný může ověřit, že budoucí zaměstnavatel, žádné takové místo neohlásil, respektive, že všechny pracovní pozice u tohoto místa jsou obsazeny. Tedy ani ve smyslu rozsudku Nejvyššího správního soudu č. j. 4 Azs 124/2023-34 ze dne 27. 9. 2023, v případě žalobce nebylo „na co vyzývat“.
8. Žalovaný dále vyjádřil názor, že závěry Nejvyššího správního soudu v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č.j. 4 Azs 124/2023-34 jsou nešťastné a není je možno v praxi aplikovat.
9. Žalovaný má za to, že argumentaci o povinnosti vyzvat k odstranění vad oznámení o změně zaměstnavatele nepodporuje ani směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 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. Tuto otázku bude řešit až nově navrhovaná právní úprava. Současná podoba směrnice č. 2011/98/EU tedy otázku změny zaměstnavatele vůbec neřeší, pokud se v ní hovoří o změně, pak jedinečně v souvislosti se změnou jednotného povolení k pobytu. Je na vnitrostátním zákonodárci, jak tuto otázku upraví (zatím). Podmínky, za nichž může držitel jednotného povolení, podle českého vnitrostátního práva držitel zaměstnanecké karty, změnit zaměstnavatele jsou upraveny v § 42g odst. 7-9 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný má za to, že nebyl povinen poučovat žalobce o možnosti podat proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele žalobu, jeho povinnost poučovací se v tomto směru týká pouze řádných opravných prostředků. Tyto v případě sdělení o nesplnění podmínek pro změnu nejsou připuštěny a o tom žalovaný žalobce poučil. Dále poukázal žalovaný na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 9. 2022, č.j. 4 Azs 77/2022- 25 a ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22. Poučení bylo dle žalovaného pro žalobce výhodné v podobě délky lhůty pro podání takové

žaloby, neboť ta činí 3 měsíce (dle občanského soudního řádu), oproti 30denní lhůtě (dle § 172 odst. 1 zákona) v případě, kdyby ministerstvo do poučení uvádělo, že proti sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele lze podat žalobu. Žalovaný k tomu dále zmínil rozsudek NSS č. j. 2 Azs 78/2024 – 25. Absence poučení o možnosti podat správní žalobu, vůči sdělení o nesplnění podmínek, nezakládá nezákonnost takového sdělení.

10. V replice žalobce sdělil, že nerozporuje skutečnost, že v mezidobí více než jednoho roku (od oznámení změny zaměstnavatele do vydání rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 31. 7. 2024, č. j. 4 A 36/2023-62) došlo k zániku (či obsazení) původního pracovního místa, takové pracovní místo již nelze obsadit. Po zrušení rozhodnutí se vrátil stav řízení před soudem zrušené rozhodnutí. Žalobce jako první musel řešit nutnost okamžitého prodloužení zaměstnanecké karty. Postupoval ve smyslu závěrů rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 4. 2024, č. j. 6 Azs 319/2023-27. Žalobce byl povinen podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty do 5 pracovních dnů po odpadnutí této překážky, tj. do 5 pracovních dnů od doručení rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 31. 7. 2024, č. j. 4 A 36/2023-62. V takto krátké době nemohl objektivně poskytnout všechny vyžadované podklady pro změnu zaměstnavatele, včetně budoucí pracovní smlouvy. Proto do žádosti současně uvedl, že údaje o novém místě poskytne na základě výzvy, ke které je žalovaný povinen mj. na základě konstantní judikatury správních soudů, včetně Nejvyššího správního soudu (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023 č. j. 4 Azs 124/2023-34 nebo ze dne 14. 11. 2024, č. j. 10 Azs 173/2024 – 40), a dále na základě závazného právního názoru Městského soudu v Praze ze dne 31. 7. 2024. Žalovaný však opětovně rozhodl o nesplnění. Z vyjádření žalovaného je zjevné, že odmítá respektovat judikaturu správních soudů a jejich závazný právní výklad relevantních zákonných ustanovení. Naopak sám vykládá i evropské právo, konkrétně směrnici Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. prosince 2011, a to bez ohledu na smysl a účel této právní normy. Postup žalovaného vykazuje znaky libovůle. Žalovaný se ve svém vyjádření opětovně vrací k neexistenci původního volného pracovního místa 26658520768 v evidenčním systému, kdy k tomu žalobce uvedl, že vada byla způsobena velmi nepřehledným charakterem tehdejší evidence pracovních míst pro cizince na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, na nichž se nacházely současně 3 evidence, a to „hledání volných míst vhodných pro cizince“, „hledání volných míst obsaditelných držiteli modré karty“ a „hledání volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty“. Jako první se nabídla položka „hledání volných míst vhodných pro cizince“ u které bylo zároveň jako průvodní text uvedeno „Hledání volných míst pro cizince mimo EU, EHP a Švýcarska“. Jelikož je žalobce cizincem mimo EU, EHP a Švýcarsko, shánějícím volné pracovní místo, rozklikl na základě uvedeného popisku právě prvotní aplikaci, jejíž parametry (uvedené příslušnými orgány veřejné moci) splňoval. Právě v této evidenci poté pracovní místo výše uvedeného čísla našel a podal žádost.
11. Městský soud v Praze přezkoumal dle § 75 s. ř. s. napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení v mezích žalobcem uplatněných žalobních bodů.
12. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e)

*zákoníku práce, dohodou z týchž důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.*

13. *Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců 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.*
14. *Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců ministerstvo 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.*
15. *Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 9. 2025 platnost 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.*
16. *K námitce, že žalovaný pochybil, když žalobce (opět, po vydání zrušujícího rozsudku) nevyzval k odstranění vad jeho podání, soud uvádí, že tuto shledal důvodnou.*
17. *Ze správního spisu soud ověřil, že žalobce podal původní oznámení o změně zaměstnavatele k poštovní přepravě dne 4. 7. 2023, dne 11. 7. 2023 bylo doručeno žalovanému. V tomto oznámení žalobce označil místo zamýšlené pracovní pozice, kterou hodlal vykonávat,*

přičemž též oznámil, že do práce by měl nastoupit dne 4. 8. 2023. Byla předložena pracovní smlouva ze dne 4. 7. 2023 zmiňující den nástupu na pracovní pozici č. 26658520768 ke dni 4. 8. 2023. Doložen byl zánik pracovního poměru u předchozího zaměstnavatele, a to ze dne 5. 6. 2023. Dne 10. 8. 2023 vydal žalovaný první sdělení o nesplnění podmínek dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Ke dni 4. 8. 2023 měla zaniknout platnost zaměstnanecké karty žalobce (tak se však vzhledem k následujícímu vývoji prozatím nestalo).

18. Žalobce podal proti sdělení žalovaného ze dne 10. 8. 2023 žalobu, které zdejší soud vyhověl, a to rozsudkem č. j. 4 A 36/2023 – 62 ze dne 31. 7. 2024. V tomto rozsudku soud shledal jako důvod pro zrušení napadeného rozhodnutí jeho nepřezkoumatelnost, kdy konkrétně uvedl: *„Žalovaný v napadeném rozhodnutí nejdříve uvedl: „Oznamovatel doručil správnímu orgánu oznámení o splnění podmínek se změnou podle § 42g odst. 7 zák. č. 326/1999 Sb. na k tomu určeném úředním tiskopisu, jak předpokládá tento zákon v § 42g odst. 8, ovšem neuvedl do tiskopisu všechny údaje uvedené v § 42g odst. 8 zák. č. 326/1999 Sb., neuvedl údaje k volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu, tedy především neuvedl číselné označení pracovní pozice, na které hodlá být zaměstnáván, správní orgán tak neví, zda požadovaná pracovní pozice vůbec v této evidenci existuje. Tím, že oznamovatel neuvedl do úředního tiskopisu zákonem stanovený údaj jeho oznámení nesplňuje podmínky stanovené v § 42g odst. 8 zák. č. 326/1999 Sb.“ Dle znění citovaného odstavce tak žalobce ve svém oznámení neuvedl vůbec žádné číselné označení pracovní pozice, na které má být zaměstnán, čímž dle žalovaného nesplnil podmínky stanovené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců; žalovaný tedy nemohl ověřit, zda daná pracovní pozice existuje v evidenci EVPM.*
19. *Hned v následujícím odstavci ale žalovaný uvedl, že žalobce číselné označení ve svém oznámení sdělil, dle zjištění žalovaného však toto pracovní místo neexistuje v databázi MPSV, čímž oznámení nesplňuje podmínky dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců: „Oznamovatel sice uvedl jako číselné označení volného pracovního místa č.: 26 658 520 768, nicméně správní orgán při kontrole zjistil, že toto číslo volného pracovního místa v databázi Ministerstva práce a sociálních věcí neexistuje.“*
20. Z uvedeného důvodu tak soud shledal, že odůvodnění je vnitřně rozporné, neboť není jasné, zda žalovaný spatřoval nesplnění podmínek dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců v tom, že žalobce žádné číselné označení pracovní pozice ve svém oznámení neuvedl, nebo v tom, že jej sice uvedl, ale pracovní pozice tohoto označení v příslušné databázi neexistuje. Soud dále vytkl žalovanému přílišnou stručnost odůvodnění a dále dodal, že odůvodnění je nepřezkoumatelné s tím, že: *„Nepřezkoumatelnost soud spatřuje i ve formulaci druhého z výše citovaných odstavců, dle kterého žalobce číselné označení ve svém oznámení sdělil, dle zjištění žalovaného však toto pracovní místo neexistuje v databázi MPSV. Za předpokladu, že žalovaný by vzal jako východisko napadeného rozhodnutí zjištění o neexistenci uvedeného pracovního místa, k tomu žalovaný neuvedl žádné podrobnosti, tedy jak postupoval a jaké konkrétní evidence ověřoval, a nezařadil k tomu do spisu žádné podklady. Ve správním spise se tak nenacházejí žádné materiály, které by byly podkladem pro závěr žalovaného, že uvedené pracovní místo v určité evidenci neexistuje. Teprve ve vyjádření k žalobě žalovaný upřesňoval, že volné pracovní místo č. 26 658 520 768 sice bylo zaměstnavatelem ohlášeno jako volné, nikoliv však jako místo pro držitele zaměstnaneckých karet, nestalo se tak součástí EVPM, stalo se pouze součástí evidence volných míst dle § 37 zákona o zaměstnanosti, která jsou obsaditelná pouze cizinci na základě vydaného pracovního povolení, což ale není případ žalobce. Dále k tomu přikládal celkem tři výpisy z příslušných evidencí, kterými zamýšlel své závěry prokázat. Takový postup však není*



*přípustný, neboť žalovaný měl své závěry dostatečně vysvětlit a podložit již ve správním řízení, přičemž jejich nepřezkoumatelnost a nedostatek opory ve spise nelze nabrazovat až v řízení před soudem. Otázka splnění podmínek dle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců byla v řízení klíčovou otázkou, ke které však žalovaný neuvedl konzistentní, logické, vnitřně nerozporné a podložené odůvodnění. S ohledem na to soud neprováděl k důkazu žalovaným připojené listiny týkající se evidování předmětného pracovního místa, ani žalobcem připojenou informaci o volném pracovním místě z evidence MPSV, neboť toto dokazování mělo být provedeno ve správním řízení, které soud nemůže svou činností nabrazovat. Ze všech těchto důvodů tak soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.“*

21. V novém řízení po rozsudku č. j. 4 A 36/2023 – 62 žalovaný opět žalobce nevyzval a bez dalšího dne 2. 9. 2024 vydal opakované sdělení o nesplnění podmínek. V odůvodnění tohoto sdělení popsal, že mu dne 11. 7. 2023 bylo doručeno oznámení žalobce o změně zaměstnavatele. V návaznosti na to dne 10. 8. 2023 žalobci a jeho budoucímu zaměstnavateli sdělil, že dané oznámení nesplňuje podmínky dle § 42g odstavci 7 a 8 zákona. Žalobce sice uvedl číselné označení volného pracovního místa, ale jednalo se místo ohlášené podle § 37 zákona o zaměstnanosti, a ne o volné pracovní místo volné pro držitele zaměstnanecké karty. Rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 31. 7. 2024, č. j. 4 A 36/2023-62, soud sdělení žalovaného ze dne 10. 8. 2023 zrušil a věc vrátil k novému rozhodnutí. Žalovaný uvedl, že oznámení ze dne 11.7.2023 neobsahovalo údaj o volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty podle § 37a zákona o zaměstnanosti. Do tiskopisu žalobce uvedl číslo 26658520768, ovšem nejednalo se o číselné označení volného pracovního místa, které by bylo součástí evidence volných pracovních míst pro držitele zaměstnanecké karty ve smyslu § 37a zákona o zaměstnanosti, ale o místo pro účely vydání povolení k zaměstnání podle § 37 zákona o zaměstnanosti. Ke dni vydání opakovaného sdělení žalovaného žalovaný zjistil, již toto místo vůbec neexistuje (výsledek hledání č.j. OAM-50643-21/ZM-2023). Ještě dne 14. 12. 2023, kdy žalovaný koncipoval vyjádření k žalobě, takové místo existovalo, nebylo však součástí evidence míst pro držitele zaměstnanecké karty (č.j. OAM-50643-22/ZM-2023). Dané místo č. 26658520768 není a nebylo součástí evidence míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Výsledek hledání v evidenci míst pro držitele karty je založen pod č.j. OAM-50643-20/ZM-2023. V této evidenci dokáže správní orgán historicky najít všechna ohlášená místa i ta, která byla vyřazena. Pro jistotu vyhledal v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty všechna pracovní místa ohlášená společností SENDWAY s.r.o. IČ 05825822, ale zjistil, že ke dni 11. 7. 2023 nebylo součástí evidence míst pro držitele zaměstnanecké karty žádné pracovní místo, a tedy ani žádná volná pozice dělníka v oblasti výstavby a údržby budov, byť třeba pod jiným číselným označením, které by ohlásil tento zaměstnavatel. Pracovní místo dělníka v oblasti výstavby budov bylo tímto zaměstnavatelem ohlášeno později a stalo se součástí centrální evidence až dne 20. 9. 2023. Informace o všech volných pracovních místech ohlášených zaměstnavatelem se nachází ve správním spise pod č.j.OAM-50643-23/ZM-2023. Oznámení nesplňovalo jednu z kumulativně stanovených podmínek § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, žalobce neuvedl údaj o nové pozici, která by byla součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, taková nová pozice pro výkon práce dělníka v oblasti výstavby budov v době doručení oznámení (11.7.2023) ani neexistovala. Sdělení má pouze deklaratorní charakter. Oznámení ze dne 11. 7. 2023 nesplňovalo všechny kumulativně stanovené podmínky v § 42g odst. 7 a odst. 8 zákona o pobytu cizinců. Jestliže

oznámení změn zaměstnavatele podmínky stanovené zákonem nesplňuje, nelze k němu dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců přihlížet.

22. Z odůvodnění nového (žalobou nyní napadeného) rozhodnutí je tedy zjevné, že žalovaný považoval za důvod pro nesplnění podmínek nikoli fakt, že by žalobce neoznačil pozici, na kterou chtěl nastoupit, ale fakt, že tato pozice neodpovídala požadovaným parametrům, neboť se nejednalo o pracovní pozici určenou uchazečům se zaměstnaneckou kartou.
23. Žalovaný svou argumentaci věnoval zejména upřesnění toho, proč žalobce nemohl obsadit pracovní místo č. 26658520768, nicméně opomenul, že vzhledem k dalšímu vývoji věci po vydání zrušujícího rozsudku bylo nutné reflektovat tento vývoj. Soud se neztotožňuje s žalovaným, že právní zástupce bez dalšího směřuje dvě řízení. Právní zástupce v žalobě poukázal další (logický a správný) postup žalobce, který po zrušujícím rozsudku soudu ze dne 31. 7. 2024 dne 2. 8. 2024 podal žádost o prodloužení zaměstnanecké karty, čemuž právní zástupce odkázal na rozsudek NSS ze dne 18. 4. 2024, č. j. 6 Azs 319/2023 -27.
24. Soud k tomu odkazuje dále na rozsudek zdejšího soudu č. j. 18 A 27/2025 – 30 ze dne 30. 6. 2025, ve kterém soud konstatoval, že platnost zaměstnanecké karty žalobce dosud nemohla skončit, přičemž k tomu shrnul takto: „*V nyní posuzované věci není mezi účastníky sporu o rozhodných skutkových okolnostech. Pro stručnost soud shrnuje, že žalobce byl držitelem povolení k dlouhodobému pobytu s platností do 12. 9. 2024. Dne 5. 6. 2023 obdržel oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době od tehdejšího zaměstnavatele. Dne 11. 7. 2023 učinil oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný vydal dne 10. 8. 2023 sdělení, které žalobce napadl žalobou. Zrušujícím rozsudkem ze dne 31. 7. 2024 bylo sdělení ze dne 10. 8. 2023 zrušeno. Dne 2. 8. 2024 podal žalobce žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Následně bylo žalobci doručeno sdělení ze dne 3. 9. 2024, které však žalobce opětovně napadl žalobou. Usnesením o odkladném účinku byl žalobě odkladný účinek přiznán. Dne 14. 3. 2025 žalobce požádal o vydání osvědčení o oprávněnosti pobytu. Vyrozměněním ze dne 4. 4. 2025 žalovaný žádosti žalobce nevyhověl. Z vyrozumění ze dne 4. 4. 2025 se podává, že žalovaný měl za to, že k zániku zaměstnanecké karty žalobce došlo ke dni 4. 8. 2023 proto, že ke dni 5. 6. 2023 byl ukončen zaměstnanecký poměr žalobce u zaměstnavatele PROSTOR a.s., IČO 41188519. Žalovanému bylo známo, že dne 11. 7. 2023 oznámil žalobce změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, avšak sdělením ze dne 10. 8. 2023 bylo rozhodnuto, že podmínky pro zaměstnání u jiného zaměstnavatele nebyly splněny. Po zrušení tohoto sdělení bylo sdělením ze dne 3. 9. 2024 rozhodnuto totožně; žalobě žalobce byl sice přiznán odkladný účinek, a řízení o žalobě nebylo dosud skončeno, žalovaný však na svém závěru trval. K návrhu žalobce na opatření proti nečinnosti byl postup žalovaného potvrzen usnesením Komise. (...)*
25. *V kontextu nyní posuzované věci je přitom s ohledem na shora uvedené třeba nablížit na skutkový stav tak, že takové sdělení nebylo k oznámení z 11. 7. 2023 vydáno. Správní soudy již ostatně ve své rozhodovací praxi s odkazem na naposledy zmiňované rozhodnutí osmého senátu Nejvyššího správního soudu potvrdily, že zrušením negativního sdělení, jímž je autoritativně deklarováno nesplnění podmínek a jímž jinak přirozeně skončí i režim § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců a spolu s ním i platnost zaměstnanecké karty, dochází k odklizení právních důsledků vyvolaných negativním sdělením (srov. např. rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 5. 6. 2023, čj. 50 A 6/2023 - 34). Jak právní mocí zrušujícího rozsudku, tak odkladným účinkem přiznaným usnesením zdejšího soudu se tedy věc vrátila do stavu, který tu byl před vydáním negativního sdělení ministerstva, tedy opět „obživnul“ režim § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, a společně s ním i dosavadní platnost původní zaměstnanecké karty, resp. důsledky vyplývající z včasného podání žádosti o prodloužení doby její platnosti.*

26. *Jinými slovy, žalobci nyní svědčí postavení plynoucí z učinění oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, zakládající mu s ohledem na § 61 odst. 1 – 3 fikci pobytu dle § 47 odst. 4 téhož zákona. V souladu s § 61 odst. 1 a 3 zákona o pobytu cizinců nemohlo dojít k zániku zaměstnanecké karty; k tomu mohlo dojít až uplynutím doby platnosti, tj. dnem 12. 9. 2024. Žalobce však včas podal žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, a proto se v souladu s § 47 odst. 4 a 7 citovaného zákona jeho zaměstnanecká karta považuje za platnou; tyto závěry by mohly být změněny pouze tím, že by v řízení vedeném u zdejšího soudu pod sp. zn. 16 A 42/2024 byla žaloba žalobce zamítnuta a sdělení ze dne 3. 9. 2024 potvrzeno. K tomu však k okamžiku vydání tohoto rozhodnutí nedošlo, a je tak nutno trvat na závěru, že žalobci fikce pobytu v době rozhodování soudu svědčí. V souladu s § 47 odst. 11 zákona o pobytu cizinců má proto žalovaný povinnost vydat žalobci osvědčení o oprávněnosti pobytu.“*
27. Soud se s vyslovenými závěry zdejšího soudu plně ztotožňuje a dodává, že platnost zaměstnanecké karty s ohledem na ně trvala i ke dni vydání tohoto rozsudku, který tím, že rozhodnutí žalovaného opět ruší, nezpůsobí zánik pobytového oprávnění žalobce.
28. Žalovaný v novém rozhodnutí již sice přezkoumatelně odůvodnil, proč dle jeho názoru žalobce nesplnil podmínky ve vztahu k původní pozici č. 26658520768, nicméně dle soudu měl celou věc zasadit do širšího kontextu a žalobci nabídnout vhodné řešení nastalého stavu. Poznámku žalovaného ve vyjádření k žalobě o tom, že jediným řešením v případě žalobce je žádat o novou zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadě, soud vnímá jako neodpovídající, s ohledem na to, že původní rozhodnutí žalovaného u soudního přezkumu neobstálo a úspěšný žalovaný nebyl ani v soudním řízení vedeném pod sp. zn. 18 A 27/2025 (žaloba na ochranu proti nečinnosti žalovaného spočívající v nevydání osvědčení o pobytovém oprávnění – vízového štítku).
29. Soud má za to, že po vydání zrušujícího rozsudku soudu ze dne 31. 7. 2024 již bylo pro žalobce, pokud jde o reálné dopady, v podstatě lhostejné, zda by mohl či nemohl obsadit pozici č. 26658520768, neboť plynutím času se poměry ohledně této pozice již logicky změnil, nebylo možné se vrátit v čase do léta 2023. Jinými slovy detailní popis žalovaného ve vztahu k této pozici byl relevantní spíše z hlediska nápravy soudem vytknuté vady nepřezkoumatelnosti a vnitřní rozpornosti jeho původního odůvodnění, kdy konkrétně upřesnil, že vada podání žalobce ze dne 11. 7. 2023 nespočívala v absenci číselného označení (jak žalovaný chybně uvedl v původním rozhodnutí), ale v tom, že tato pozice neměla odpovídající parametry, konkrétně nebyla určena uchazečům se zaměstnaneckou kartou. Žalovaný však měl dle soudu dále reagovat na to, že vývoj věci se posunul, kdy původní pozici již možné obsadit nebylo a zároveň byla podána žádost o prodloužení karty. Je jasné, že pokud by žalovaný vyzval žalobce k nápravě vady původního oznámení vztahujícího se k pozici č. 26658520768, nemohl by žalobce tuto vadu týkající se dané pozice s ohledem na plynutí času napravit. Žalovaný však zároveň nemohl na svou povinnost vyzvat oznamovatele k odstranění odstranitelné vady zcela rezignovat tím, že vedl svou argumentaci ve vyjádření k žalobě dále v duchu, že nemělo smysl žalobce k čemukoli vyzývat, neboť vadu by stejně nemohl napravit. Takové úvahy žalovaného dle soudu nemohou obstát, neboť povinnost vyzývat k odstranění vad (je-li vada odstranitelná), zde je dána, jak bylo již opakovaně judikováno. Žalovaný tedy nebyl oprávněn pouze bez dalšího vydat rozhodnutí ze dne 2. 9. 2024, aniž by žalobce vyzval k odstranění vad, nicméně žalobce by již nemohl napravit vady původního podání, respektive vadu ve vztahu k původní pozici. Vhodnou reakcí žalovaného by tak bylo obě řízení spojit s cílem, aby žalobce mohl doložit všechny potřebné údaje k zamýšlené pracovní pozici ve vztahu k jeho nové žádosti. Je totiž

rovněž zřejmé, že žalovaný nemohl v řízení týkajícího se sdělení o nesplnění podmínek vyzývat žalobce ohledně pracovní pozice uváděné v žádosti o prodloužení karty, v tomto ohledu bylo skutečně potřeba odlišit, že řízení byla dvě. Žalovaný proto nemohl v řízení ve věci sdělení podmínek vyzývat žalobce k upřesnění žádosti o prodloužení karty ze dne 2. 8. 2024, mohl však obě řízení spojit nebo alespoň je vést ve vzájemné korelaci.

30. Žalobce neměl jinou cestu než podat dne 2. 8. 2024 žádost o prodloužení karty, a tím fakticky poněkud „zduplikovat“ řízení o dané kartě (řízení po zrušujícím rozsudku ohledně splnění podmínek - oznámení změny zaměstnavatele, řízení o žádosti o prodloužení karty), pokud chtěl, aby jeho karta neztratila platnost. Zároveň tímto vznikl stav, kdy původní řízení (o sdělení o nesplnění podmínek) zjevně již nemohlo za této situace vést k rozumnému výsledku, neboť žalobce se nově soustředil na hledání zaměstnání ve vztahu k žádosti o prodloužení karty, v jejímž rámci hodlal žalovanému dodat další podklady. Pokud by žalobce žádost o prodloužení nepodal, platnost karty by zanikla, a tím by pro něj celá věc skončila neúspěchem, neboť pozici č. 26658520768 by již obsadit nemohl a podmínky by proto nesplnil. Soud má za to, že bylo na místě postupovat vůči žalobci vstřícně tak, aby mohl svou situaci rozumně vyřešit, nikoli pouze uvést, že náprava u pozice č. 26658520768 nebyla možná. Žalovaný nemohl vědět, jaká by byla reakce žalobce na výzvu, kterou žalobci v létě 2023 nezaslal, přičemž tento stav nešlo již vrátit, po zrušujícím rozsudku by žalobce na takovou výzvu reagoval pravděpodobně jinak než ve zmíněné době. Zároveň, pokud by žalobce vyzval zcela nově, nebylo toto již k původní pozici možné. Žalovaný však na místo toho, aby se snažil pro žalobce nalézt vhodnou cestu, dne 2. 9. 2024 vydal nyní žalobou napadené sdělení o nesplnění podmínek, ke kterému ve vyjádření k žalobě dále nesprávně argumentoval údajnou již ukončenou platností karty, nicméně taková argumentace nemůže obstát, neboť soudem bylo žalovanému vysvětleno, že k zániku platnosti zaměstnanecké karty dosud nedošlo. Jak dále plyne z rozsudku č. j. 18 A 27/2025 – 13 žalovaný dále na žádost žalobce o vydání osvědčení o oprávněnosti pobytu, překlenovacího štítku odpověděl vyrozuměním ze dne 4. 4. 2025, kdy žalovaný nevyhověl žádosti žalobce o vydání, s tím, že ani přiznaný odkladný účinek nemůže mít účinek odložení zániku zaměstnanecké karty, neboť k jejímu zániku došlo ze zákona dnem 4. 8. 2023 v souladu s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Proti tomuto postupu se žalobce úspěšně bránil návrhem na opatření proti nečinnosti.
31. Ke dni vydání žalobou napadeného sdělení o nesplnění podmínek (2. 9. 2024) žalovaný měl informaci o tom, že žalobce dne 2. 8. 2024 podal žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Na místo toho, aby řízení spojil nebo alespoň zohlednil celý vývoj případu, žalovaný takto nepostupoval a ve vyjádření k žalobě uvedl, že se údajně až z žaloby, resp. z podání ze dne 10. 9. 2024, dozvěděl, že žalobce, kterému zanikla zaměstnanecká karta již dne 4. 8. 2023, požaduje změnu zaměstnavatele – společnost MADOKU-2020 s.r.o. Podle žalovaného podání ze dne 10. 9. 2024, kterým žalobce oznámil opětovnou změnu zaměstnavatele na svoji již více než rok zaniklou kartu, je v daném kontextu, jeho žádosti o změnu zaměstnavatele podanou již dne 11. 7. 2023, absolutně irelevantní. S tímto se však nelze ztotožnit již proto, že platnost zaměstnanecké karty žalobce stále trvala.
32. V nyní projednávané věci není předmětem přezkumu rozhodnutí žalovaného ve věci žádosti o prodloužení karty ze dne 2. 8. 2024, kdy tato žádost je dle sdělení žalovaného evidována pod č. j. OAM-49389/ZM-2024, nicméně soud má za to, že žalovaný měl postupovat tak, že měl toto řízení spojit s nyní řešenou věcí, nebo alespoň zohlednit, jak se celá věc vyvíjela. Slovy žalovaného je tak naopak naprosto irelevantní jeho konstatování o skončení platnosti

karty žalobce, kdy tato karta zůstala platnou i nadále. Bude proto na žalovaném, aby v dalším řízení žalobci umožnil jeho situaci vyřešit.

33. Žalovaný v napadeném rozhodnutí vedl své úvahy ve vztahu k povinnosti vyzvat k odstranění vad se zaměřením na pracovní pozici č. 26658520768 ke stavu, který zde byl v létě 2023, což, jak soud právě popsal, nemohlo dostatečně reflektovat další vývoj případu. Tato argumentace sice byla vhodnou reakcí na zrušující rozsudek, ale pro žalobce nemělo již na podzim roku 2024 zásadní smysl řešit situaci ohledně pozice, na kterou chtěl nastoupit v srpnu 2023. Soud nicméně pro úplnost k této argumentaci žalovaného uvádí, že se s žalovaným ohledně jeho úvah, že nebyl povinen žalobce vyzývat, neztotožňuje. Dle názoru soudu žalovaný tím, že žalobce nevyzval k odstranění vad podání ze dne 11. 7. 2023, pochybil, neboť pokud by tak učinil, žalobce mohl stihnout na takovou výzvu reagovat a upravit tomu svou zamýšlenou pracovní nabídku.
34. Co se týče povinnosti žalovaného vyzvat žalobce k odstranění vad, v již citovaném zrušujícím rozsudku se zdejší soud otázce povinnosti žalovaného žalobce vyzvat detailně nevěnoval, neboť shledal rozhodnutí nepřezkoumatelným, přesto se k ní vyjádřil tak, že *správní orgány dle judikatury mají v případě odstranitelných vad oznámení o změně zaměstnanecké karty povinnost vyzvat podatele k jejich odstranění (rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34), přičemž s tímto závěrem závěry se lze plně ztotožnit.*
35. Nejvyšším správním soudem bylo již opakovaně judikováno, je v případě odstranitelných vad oznámení je žalovaný povinen vyzvat oznamovatele k odstranění vad, a to všech, které jsou v dané věci zjištěny (opožděnost oznámení, nedoložení pracovní smlouvy apod.). V právní větě k rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023 – 34 ze dne 27. 9. 2023 NSS uvedl: *„Pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, obsahuje odstranitelné vady, je správní orgán povinen dle § 154 ve spojení s § 37 odst. 3 správního řádu držitele zaměstnanecké karty k odstranění těchto vad vyzvat.“*
36. V rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023 – 34 NSS výslovně poukázal na to, že cizinec se zaměstnaneckou kartou se nachází při změně zaměstnavatele ve velmi nejisté situaci, kdy je to žalovaný, kdo má na tuto pozici zásadní vliv. Soud uvedl: *„Z výše uvedeného je tak zřejmé, že žalovaný 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. Sdělení zasahuje do právní sféry cizince, neboť přestože účinky týkající se oznámení nastávají ze zákona, sdělení žalovaného závazně určuje, které účinky předvídané zákonem o pobytu cizinců mají nastat. Pokud žalovaný rozhodne o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, nebude cizinec oprávněn nastoupit na oznamované pracovní místo a zároveň nebude oprávněn pracovat ani u jiného zaměstnavatele. Cizinec sice může podat nové oznámení o změně zaměstnavatele, ale vzhledem k tomu, že žalovaný je povinen rozhodnout o splnění či nesplnění podmínek ve lhůtě 30 dnů ode dne doručení oznámení (přičemž tato lhůta v některých případech není dodržena), bude mít cizinec prakticky jedinou možnost toto oznámení učinit, než mu uplyne šedesátidenní lhůta pro zánik platnosti zaměstnanecké karty. Nadto pokud by oznamoval změnu týkající se stejného pracovního místa, nejspíše by nestihl podat oznámení 30 dnů před takovou změnou. Stejně tak by byla případná chyba v oznámení pro osud pobytového oprávnění cizince fatální v případě, kdy by se mu podařilo příslušné pracovní místo získat (a změnu oznámit) až po třiceti dnech od zániku předchozího pracovního poměru – v takovém*

případě by sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele cizinec obdržel až v době zániku oprávnění k pobytu dle zaměstnanecké karty. Sdělení o nesplnění podmínek tak může případně vést až k zániku platnosti zaměstnanecké karty, v důsledku čehož ztratí cizinec oprávnění k výkonu zaměstnání a k pobytu na území České republiky.

37. Nelze odhlížet od skutečnosti, že právní úprava oznámení změny zaměstnavatele dle zákona o pobytu cizinců je velmi striktní. Jednak stanovuje oznamovateli poměrně krátkou lhůtu k učinění tohoto oznámení, které je v posuzované věci jedinou možností, jak zabránit zániku platnosti zaměstnanecké karty, a za druhé spojuje se sdělením o nesplnění podmínek fikci neučinění oznámení. Žalovaný tak svým postupem může podstatně ovlivnit, jaké účinky předpokládané zákonem o pobytu cizinců nastanou a zda bude oznamovatel moci v průběhu řízení o změně zaměstnavatele řádně uplatnit svá procesní práva. Nejvyšší správní soud má za to, že v případě, kdy je takto závažně zasahováno do právní sféry cizince, nelze připustit, aby mu byla zcela odebrána možnost uplatňovat svá procesní práva, respektive aby neměl jakoukoli možnost napravit případnou chybu či omyl při podání oznámení. Pokud žalovaný rozhoduje o splnění či nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, je povinen postupovat v souladu se zásadou součinnosti, která se konkrétně projevuje v § 37 odst. 3 správního řádu. Jestliže 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.
38. Pokud žalovaný oznamovatele nevyzve k odstranění nedostatků podání, 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. V případě takového postupu navíc založí žalovaný u držitele zaměstnanecké karty očekávání, že jeho oznámení obsahuje všechny předepsané náležitosti a netrpí jinými vadami bránícími jeho projednání. V důsledku toho bude cizinec mylně předpokládat, že splňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele a z vlastní iniciativy tak nebude činit další kroky, kterými by mohl negativním účinkům spojeným se sdělením o nesplnění podmínek zabránit.
39. (...) Je nepochybné, že čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU stanovuje procesní pravidla pro postup posuzování žádostí o jednotné povolení ve smyslu čl. 5 preambule směrnice. Tento postup by měl být podle požadavků směrnice transparentní, spravedlivý a měl by dotyčným osobám nabízet odpovídající právní jistotu. Ve vnitrostátní úpravě se tímto postupem rozumí řízení o vydání, změně či prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Správní orgány a soudy mají proto v řízeních o zaměstnanecké kartě povinnost postupovat nejen podle procesních ustanovení obsažených v zákoně o pobytu cizinců, ale také podle procesních pravidel zakotvených ve směrnici 2011/98/EU. Jedním z těchto procesních ustanovení je již zmiňovaný čl. 5 odst. 4 směrnice 2011/98/EU, který předpokládá, že jestliže žádost neobsahuje všechny předepsané náležitosti, je příslušný orgán povinen vyrozumět o tom žadatele a stanovit mu přiměřenou lhůtu k doplnění.“
40. Citované závěry jsou použitelné i pro nyní řešenou věc, neboť pokud by žalovaný reagoval rychleji, mohl by žalobce ve lhůtě stihnout upravit svou pracovní pozici a zachovat tak platnost svého pobytového oprávnění.

41. Soud tedy k povinnosti vyzvat žalobce k odstranění vad shrnuje, že tato povinnost zde je dána, kdy žalovaný není povinen vyzývat pouze tehdy, jestliže jde o neodstranitelnou vadu. V nyní řešené věci byla v opakovaném sdělení o nesplnění podmínek ze dne 2. 9. 2024 (napadené rozhodnutí) jako vada označena situace, kdy žalobce uvedl číselné označení pozice, do které hodlá nastoupit, 26658520768, ovšem nejednalo se o číselné označení volného pracovního místa, které by bylo součástí centrální evidence volných pracovních míst pro držitele zaměstnanecké karty.
42. Pokud jde o tuto původní pozici, provedl žalovaný lustrace možností, které žalobce v příslušné době, tomuto postupu sice nic nebránilo, avšak žalovaný vedle toho měl vyzvat žalobce k odstranění vady jeho oznámení. Z výstupů z lustrací žalovaný sice mohl nastínit různé možnosti, které žalobce měl či neměl, ale nemohl za žalobce domýšlet, jaký by byl jeho postup. Dle soudu, pokud by žalovaný vyzval žalobce s dostatečným předstihem před skončením platnosti jeho zaměstnanecké karty, mohl žalobce reagovat například tak, že by si našel jinou pozici.
43. Žalovaný do spisu založil výstup z lustrace č. j. OAM-50643-21/ZM-2023, ke kterému sdělil, že tímto zjistil, že již dané místo vůbec neexistuje. K tomu soud poznamenává, že vzhledem k tomu, že lustraci žalovaný provedl po uplynutí značné doby po oznámení žalobce, není nic podivného na tom, že pozice již nebyla v evidenci. Žalovaný dále uvedl, že dne 14. 12. 2023, kdy koncipoval vyjádření k žalobě, místo existovalo, nebylo však součástí centrální evidence volných míst pro držitele zaměstnanecké karty, ve spise založeno pod č. j. OAM-50643-22/ZM-2023. K tomuto lze uvést, že daný výstup skutečně prokazuje, že žalobcem označené pracovní místo nebylo určeno pro uchazeče se zaměstnaneckou kartou. To nicméně nebránilo tomu, aby si žalobce našel místo jiné, pokud by byl žalovaným včas na vadu upozorněn. Dále žalovaný uvedl, že výsledek hledání v evidenci míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je označen pod č. j. OAM-50643-20/ZM-2023. K tomu poznamenal, že v této evidenci dokáže správní orgán historicky najít všechna, i vyřazená, místa. Soud k tomuto uvádí, že tato lustrace obsahuje výstup z vyhledávání pozice č. 26658520768, přičemž tato nalezena v evidenci nebyla. Žalovaný dále dodal, že vyhledal všechna pracovní místa ohlášená společností SENDWAY s.r.o. IČ 05825822, přičemž zjistil, že ke dni 11. 7. 2023 nebylo součástí centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty žádné pracovní místo, a tedy ani žádná volná pracovní pozice dělníka v oblasti výstavby a údržby budov, byť třeba pod jiným číselným označením. Pracovní místo dělníka v oblasti výstavby budov bylo tímto zaměstnavatelem ohlášeno později a stalo se součástí evidence až dne 20. 9. 2023. Informace o všech volných pracovních místech ohlášených zaměstnavatelem se nachází ve správním spise pod č.j.OAM-50643-23/ZM-2023. K této lustraci soud konstatuje, že sice je pravdou, že volné místo v oblasti dělnické práce v oblasti výstavby a údržby budov bylo evidováno až ode dne 20. 9. 2023, nicméně z téže evidence je patrné, že ode dne 6. 5. 2023 bylo evidováno jako volné místo k obsazení uchazečem se zaměstnaneckou kartou například místo v pracovníka v úklidu a pomocných prací. Není tedy pravdou, že by předmětný zaměstnavatel neevidoval žádná místa pro uchazeče se zaměstnaneckou kartou k rozhodnému dni. Přestože tato pracovní činnost nebyla zjevně žalobcem zamýšlena, umí si soud představit, že by žalobce v rámci zachování platnosti pobytového oprávnění například po nějakou dobu u daného zaměstnavatele vykonával práci jako pomocný pracovník či pracovník úklidu, načež by posléze, poté co by zaměstnavatel například uzpůsobil pozici v dělnické oblasti i pro uchazeče se zaměstnaneckou kartou, nastoupil na tuto pozici. Žalobce dle soudu konečně

rovněž případně mohl (za předpokladu, že by byl žalovaným vyzván dostatečně včas), nalézt zcela jinou pozici u jiného zaměstnavatele.

44. Soud dodává, že žalovaný též uvedl, že zákonem vyžadovaný souhlas se zařazením ohlašovaného volného pracovního místa dělníka v oblasti výstavby a údržby budov do evidence volných míst pro držitele zaměstnanecké karty (ve smyslu § 37a odstavec 4 zákona), budoucí zaměstnavatel žalobce nedal. Proto se mohlo stát pouze součástí evidence volných míst dle § 37 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný také zmínil, že i kdyby žalovaný vyzval k tomu, jeho zaměstnavatel ohlásil volné pracovní místo i se souhlasem pro zařazení místa do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, toto místo by se mohlo stát její součástí až po uplynutí 30 dnů. K tomu soud uvádí, že dané je sice pravdou, nicméně žalobce mohl využít právě zmíněných možností.
45. Soud tedy k tomuto uzavírá, že žalobce měl hned několik variant, jak mohl vadu podání odstranit. Soud nijak nepopírá fakt, že žalovaný měl na vydání sdělení 30 dní od oznámení, tedy od 11. 7. 2023, kdy tuto lhůtu dodržel. Zároveň soud nijak nerozporuje ani to, že kdyby žalovaný žalobce vyzval k odstranění vad až po 4. 8. 2023, stalo by se tak po skončení platnosti jeho zaměstnanecké karty. Dle soudu nicméně přesto nelze říci, že by postup žalovaného byl správný, neboť žalovaný by se měl snažit postupovat ve smyslu zásady vstřícnosti tak, aby cizinec měl možnost svou pobytovou situaci vyřešit, a ne, aby bylo výsledkem ukončení jeho pobytového oprávnění. Ostatně i to, že žalovaný nyní argumentuje s odkazem na prováděné lustrace, značí, že se žalovaný zabýval možným řešením nápravy vady ze strany žalobce a spíše se soustředil na neexistenci příslušné pozice v evidenci. Soud nicméně také dodává, že argument žalobce že nevyhledal správnou pozici (určenou pro uchazeče se zaměstnaneckou kartou) z důvodu nepřehlednosti evidence ministerstva, za důvodný nepovažuje. Je na cizinci, aby případné obtíže s vyhledáváním v evidenci řešil zavčasu, případně s využitím právní pomoci či pomoci zaměstnavatele apod.
46. Lze dále dodat, že žalovaný sice zmínil, že i kdyby žalobce vyzval k tomu, aby jeho zaměstnavatel ohlásil volné pracovní místo i se souhlasem pro zařazení místa do evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, toto místo by se mohlo stát její součástí až po uplynutí 30 dnů, ovšem odhlédl od toho, že žalobce si mohl stihnout najít jinou pracovní pozici v zákonné lhůtě 60 dnů od skončení původního zaměstnání (končilo dne 5. 6. 2023, jak bylo doloženo). Přitom ve smyslu rozsudku NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023 – 34: *„Jestliže 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.“* Tedy pokud by žalovaný žalobce vyzval v adekvátní době (ne až na samém konci lhůty) a stanovil lhůtu k doplnění, mohl žalobce stihnout patřičně reagovat a nalézt jinou vhodnou pozici. Soud k tomu ještě podotýká, že od 1. 10. 2025 došlo ke změně právní úpravy, která nově stanoví, že cizinec je povinen změnu oznámit do 90 dnů, ne pouze 60 dnů od ukončení předchozího zaměstnání prodlužuje z 60 na 90 dnů. Prodlužuje se tak i doba, po jejímž uplynutí a nenahlášení změny, zaměstnanecká karta zanikne.
47. Soud má za to, že žalovaný pochybil nejen tím, že žalobce nevyzval k odstranění vad, ale neobstojí ani jeho následné úvahy o tom, že by žalobce stejně nemohl u daného zaměstnavatele obsadit jinou pozici, neboť žalovaný v rámci svých zjištění našel jinou



pozici, kterou mohl žalobce, byť například jen dočasně, obsadit. Ze skutečnosti, že žalobce doložil pracovní smlouvu k pracovnímu místu označenému č. 26658520768, tedy stejně jako uvedl v oznámení o změně, je patrné, že měl v úmyslu se skutečně hlásit na právě tuto pozici, tedy je vyloučen omyl ve smyslu, že by se žalobce „upsal“ v číselném označení. Žalovanému lze dát za pravdu v tom, že tato pozice č. 26658520768 nebyla určena pro uchazeče se zaměstnaneckou kartou. Jak však žalovaný sám uvedl, existovaly u zaměstnavatele i jiné pozice, které by parametry splňovaly, a tedy situace žalobce mohla být např. řešitelná tím, že by se přihlásil ve lhůtě na tuto jinou pozici. Ostatně v situaci popsané v rozsudku NSS č. j. 4 Azs 114/2023 – 34 (viz níže) například žalobkyně taktéž měnila číselné označení pozice, kdy v jejím případě byl problém v tom, že předmětná pozice byla již obsazena. Přestože nejde o zcela totožnou situaci, je dle soudu velmi podobná té žalobcově, neboť ten mohl stejně jako tato žalobkyně situaci napravit změnou označení pozice, kdy u něj nebylo pouze důvodem obsazení pozice, ale to, že pozice nebyla určena uchazečům se zaměstnaneckou kartou.

48. Dle soudu uplatnil žalovaný vůči žalobci velmi striktní postup, kdy tímto zároveň vyloučil jakoukoli možnost reakce žalobce na danou situaci. Žalobce nebyl ze strany žalovaného jednak vyzván k nápravě a žalovaný vydal první oznámení o nesplnění podmínek až měsíc poté, co oznámení od žalobce obdržel (11. 7. 2023 přišlo oznámení a 10. 8. 2023 žalovaný rozhodl), tedy žalobce i z tohoto důvodu neměl již žádný prostor věc vyřešit, kdy mu naopak dne 4. 8. 2023 měla skončit platnost zaměstnanecké karty. Odkaz žalovaného na možnost požádat na zastupitelském úřadě o novou zaměstnaneckou kartu soud považuje za nepříhodný, jakkoli žalobce pochází z Kosova, tedy nikoli vzdálené země, jestliže žalovaný postupoval opakovaně v rozporu se zákonem, resp. judikaturou.
49. Důvodná je i žalobní námitka ohledně toho, že žalobce opět nebyl žalovaným správně poučen, pokud jde o možnost podání opravného prostředku proti napadenému rozhodnutí. Žalovaný byl o této vadě rozhodnutí poučen již rozsudkem zdejšího soudu ze dne 31. 7. 2024. Pokud i nadále žalovaný ignoruje pokyn soudu, lze mít za to, že buď selhává odbornost žalovaného nebo žalovaný odmítá respektovat vázanost soudními rozsudky. Pochybení žalovaného však nemá shodně jako v předchozím řízení za následek nezákonnost rozhodnutí.
50. Žalovaný ve vyjádření k žalobě dále uvedl, že rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 4 Azs 124/2023-34 ze dne 27. 9. 2023, by dopadal částečně na situaci, kdy by oznámení o změně zaměstnavatele žalobce žalovanému doručil včas, nicméně i tak by obě podmínky, které dále oznámení změny zaměstnavatele žalobce nesplňovalo, nebyly jakoukoliv výzvou odstranitelné. Skutečnost, že žalobce nedoručil oznámení ve 30denní lhůtě před zamýšlenou změnou, není dle žalovaného vadou oznámení, kterou by bylo možno odstranit či jinak zhojit. Totéž v tomto případě platí i pro volné pracovní místo, resp. pozici, když žalovaný může ověřit, že budoucí zaměstnavatel, žádné takové místo neohlásil, respektive, že všechny pracovní pozice u tohoto místa jsou obsazeny.
51. K tomu soud konstatuje, že až v tomto vyjádření k žalobě žalovaný zmínil možné pochybnosti o včasnosti podání oznámení o změně ze strany žalobce. Takový postup je však nepřipustný. Soud k tomu rekapituluje, že žalobce podal své oznámení poštovním přepravci dne 4. 7. 2023, přičemž toto bylo následně doručeno žalovanému dne 11. 7. 2023. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí nijak nezabýval otázkou včasnosti podání, přičemž pokud by tak učinil až v opakovaném sdělení, byla by na místě otázka, proč takovou

případnou vadu žalovaný nezmínil již dříve (rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2024, č. j. 4 Azs 114/2023 – 34), kdy naopak žalovaný ani žalobce nevyzval k odstranění vad vůbec.

52. K obdobné vadě lze poukázat právě na související judikaturu NSS ve věci sdělení o nesplnění podmínek, konkrétně např. na rozhodnutí NSS č. j. 2 Azs 115/2024 – 42 ze dne 27. 6. 2024, ve kterém šlo o následující situaci: „Žalobkyně oznámila žalovanému změnu zaměstnavatele ve vztahu ke své zaměstnanecké kartě. Své první oznámení podala dne 12. 8. 2022. Ve formuláři uvedla, že změna zaměstnavatele má nastat ke dni 1. 9. 2022. Přiložila pracovní smlouvu s datem 2 Azs 115/2024 nástupu do zaměstnání 1. 9. 2022. Dosavadní pracovní poměr žalobkyně ukončila dohodou ze dne 10. 7. 2022 ke dni 31. 7. 2022. Žalovaný vydal dne 14. 9. 2022 sdělení, podle kterého žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele, protože pracovní místo vedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále „centrální evidence“) již bylo obsazeno. Žalobkyně proto dne 20. 9. 2022 znovu oznámila změnu zaměstnavatele. Oproti předchozímu oznámení pouze změnila číselné označení pracovního místa v centrální evidenci. Změna zaměstnavatele měla stále nastat ke dni 1. 9. 2022. Předložila i stejnou pracovní smlouvu a dohodu o ukončení pracovního poměru.
53. Žalovaný dne 7. 10. 2022 vydal sdělení, podle kterého žalobkyně nesplnila podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (zákon o pobytu cizinců). Změnu zaměstnavatele totiž neoznámila nejméně 30 dnů před takovou změnou. Vzhledem k tomu, že podle oznámení i přiložené pracovní smlouvy měla do nového zaměstnání nastoupit dne 1. 9. 2022, oznámení by žalovanému měla doručit nejpozději 2. 8. 2022. Zároveň nebyla pracovní smlouva uzavřena na volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci. Pracovní místo uvedené žalobkyní má mít totiž podle centrální evidence místo výkonu práce v Ústí nad Labem, dle pracovní smlouvy má však žalobkyně práci vykonávat nejen v Ústí nad Labem, ale také v Děčíně.
54. Krajský soud v Praze rozsudkem ze dne 7. 2. 2023, č. j. 43 A 90/2022-79, sdělení žalovaného ze dne 7. 10. 2022 zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení, protože jeho povinností bylo žalobkyni ještě před vydáním rozhodnutí vyrozumět o nedostacích oznámení a dát jí možnost je odstranit. Vzhledem k velmi tvrdé a nekompromisní právní úpravě hlášení změny zaměstnavatele má žalovaný povinnost vyjavit oznamovateli, pokud možno ihned, veškeré nedostatky oznámení, které jsou prima facie z oznámení i příloh patrné, nejpozději ve sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, pokud má oznamovatel dostatek času na to, aby podal nové oznámení prosté nedostatků. Těmto nárokům žalovaný nedostál, protože ve sdělení ze dne 14. 9. 2022 žalobkyni upozornil pouze na jeden z více nedostatků, a tím jí de facto zabránil či podstatně ztížil možnost úspěšného vyřízení druhého oznámení. S ohledem na předchozí pochybení bylo povinností žalovaného žalobkyni znovu vyrozumět o nedostacích a dát jí možnost je odstranit, a to ještě před vydáním sdělení ze dne 7. 10. 2022. Krajský soud proto žalovaného zavázal, aby žalobkyni poskytl dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení. Proti tomuto rozsudku podal žalovaný kasační stížnost, kterou nyní NSS vede pod sp. zn. 4 Azs 114/2023 (dosud o ní nebylo rozhodnuto).
55. Žalovaný v následně vydaném opakovaném sdělení o nesplnění podmínek ze dne 30. 3. 2023 (nyní napadené rozhodnutí) uvedl, že žalobkyně oznámila změnu zaměstnavatele dne 20. 9. 2022, ale v tiskopisu uvedla, že má na novém pracovním místě začít pracovat dne 1. 9. 2022, přičemž stejné datum je uvedeno i v pracovní smlouvě. Tím nesplnila podmínku § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, protože změnu nenahlásila nejméně 30 dnů před nástupem. Nesplnila ani podmínku podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, protože v pracovní smlouvě uvedla dvě místa výkonu práce, ačkoliv uvedená práce má v centrální evidenci místo výkonu pouze v Ústí

*nad Labem. Žalovaný přes pokyn krajského soudu žalobkyni ani nyní neupozornil na nedostatky oznámení, protože její zaměstnanecká karta kvůli nesplnění podmínek § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců již zanikla, čímž nastal další nedostatek jejího oznámení, který je neodstranitelný. [5] Proti opakovanému sdělení žalovaného se žalobkyně bránila žalobou u krajského soudu, který ji napadeným rozsudkem zamítl. Podle krajského soudu měl žalovaný povinnost řídit se závazným pokynem krajského soudu a nenastaly podmínky pro její prolomení, proto měl uvědomit žalobkyni o nedostacích jejího oznámení. Jeho postup však byl de facto v souladu s později přijatým závěrem NSS v rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS. [6] Podle NSS má totiž žalovaný povinnost vyzvat držitele zaměstnanecké karty, pokud oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců obsahuje odstranitelné vady. V případě žalobkyně bylo podle krajského soudu již z prvního oznámení zřejmé, že vady oznámení odstranit nelze. Žalobkyně totiž oznámení učinila opožděně dne 15. 8. 2022 (podle obsahu spisu dne 12. 8. 2022, nicméně tento rozdíl nemá vliv na závěr o opožděnosti oznámení – pozn. NSS). Z její pracovní smlouvy se dnem nástupu 1. 9. 2022 přitom vyplývá, že byla povinna oznámení učinit nejpozději dne 2. 8. 2022. Druhé oznámení učinila dne 20. 9. 2022. I když je v obou případech podala ve lhůtě 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru, nesplnila podmínku oznámení učinit ve lhůtě nejméně 30 dnů před změnou zaměstnání podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Jedná se proto o vadu neodstranitelnou, kterou nelze podle zákona o pobytu cizinců zhojit. I kdyby tedy žalovaný žalobkyni zpravil o veškerých nedostacích oznámení v souladu s právním názorem zrušujícího rozsudku krajského soudu, nezbývalo by mu než vydat opakované sdělení o nesplnění podmínek tak, jak to učinil napadeným opakovaným sdělením.*

56. *Pochybení žalovaného tedy nemělo podle krajského soudu vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Tomu by tak bylo jedině v případě, že by žalobkyně mohla vadu oznámení odstranit. Žalobkyně podala oznámení opožděně a zmeškání této lhůty nelze prominout, její zaměstnanecká karta tedy zanikla v důsledku uplynutí 60 dnů od skončení posledního pracovního poměru.“*
57. *K tomu NSS uvedl: „Jak ale vyplývá z porovnání právních názorů rozsudků krajského soudu č. j. 43 A 90/2022-79 a NSS č. j. 4 Azs 124/2023-34, NSS nevyjádřil právní názor podstatně odlišný od právního názoru zrušujícího rozsudku krajského soudu. Oba tyto rozsudky jsou založeny na právním závěru, že žalovaný má zásadně vyzývat k odstranění vad oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a umožnit oznamovateli nedostatky zhojit. Krajský soud tedy pochybil, když neustal na správném závěru, že žalovaný neodůvodněně nerespektoval závazný právní názor vyjádřený v předchozím zrušujícím rozsudku krajského soudu ve věci stěžovatelky, a proto je jeho rozhodnutí nezákonné. Jeho další úvahy o povaze jednotlivých vad a jejím vlivu na povinnost žalovaného adresovat stěžovatelce výzvu k jejich odstranění již překročily meze, v nichž se měl v dané procesní situaci pohybovat. Tím, že ze závazné instrukce rozsudku č. j. 43 A 90/2022-79 ukládající žalovanému poskytnout stěžovatelce dostatečný časový prostor k odstranění všech vytýkaných (i případně nově zjištěných) nedostatků oznámení vyňal ten, který sám považoval za neodstranitelný, již dříve vyslovený právní názor krajského soudu změnil, ač jím byl sám vázán (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 5. 2024, č. j. 9 As 66/2023-72). Nutno podotknout, že skutečnost, že oznámení bylo podáno méně než 30 dní před deklarovaným nástupem do nového zaměstnání, byla krajskému soudu v době vydání zrušujícího rozsudku známa. Přesto ji zjevně nepovažoval za nedostatek, který by nebylo možné napravit, resp. který by bránil vydání sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty za předpokladu odstranění i ostatních vad. [25] Nelze proto souhlasit se závěrem krajského soudu, že NSS překonal právní názor zrušujícího rozsudku krajského soudu. Otázkou, nakolik byl rozsudek č. j. 43 A 90/2022- 79 v souladu s rozsudkem č. j. 4 Azs 124/2023-34, resp. do jaké míry byl*

*skutkově obdobný, se NSS bude zabývat v řízení o kasační stížnosti žalovaného vedeném pod sp. zn. 4 Azs 114/2023. [26] Lze tedy shrnout, že žalovaný byl v následném řízení nepochybně vázán právním názorem vyplývajícím z rozsudku krajského soudu č. j. 43 A 90/2022-79, a jestliže se od něj odchýlil, mělo jeho pochybení vliv na zákonnost rozhodnutí. Krajský soud měl napadené opakované sdělení zrušit a vrátit věc žalovanému k dalšímu řízení.“*

58. V citované věci tedy žalovaný vydal dne 14. 9. 2022 první oznámení o nesplnění podmínek z důvodu, že pracovní smlouva nebyla uzavřena na volné pracovní místo uvedené v centrální evidenci. Následně žalobkyně podala dne 20. 9. 2022 nové oznámení. Žalovaný následně dne 7. 10. 2022 vydal další sdělení o nesplnění podmínek, kdy zde byla nalezena vada v opožděnosti podání.
59. Soud poukazuje také na související rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2024, č. j. 4 Azs 114/2023-34, ve věci téže žalobkyně jako v rozsudku č. j. 2 Azs 115/2024 – 42 ze dne 27. 6. 2024. Rozsudek č. j. 4 Azs 114/2023 – 34 se konkrétně týkal prvního rozsudku krajského soudu v dané věci, rozsudek č. j. 2 Azs 115/2024 – 42, druhého rozsudku krajského soudu.
60. V rozsudku č. j. 4 Azs 114/2023-34 bylo NSS mj. uvedeno, že: *„Krajský soud tak stěžovateli vytkl, že žalobkyni upozornil pouze na jeden nedostatek jejího podání a tím jí de facto zabránil či podstatně ztížil možnost úspěšného vyřízení jejího druhého oznámení. Podle krajského soudu bylo za daných okolností a s ohledem na předchozí pochybení stěžovatele jeho povinností vyrozumět žalobkyni o nedostatecích oznámení, které jí byly později vytýkány, ještě před vydáním napadeného rozhodnutí (sdělení ze dne 7. 10. 2022), a tím jí dát možnost, jak tyto vytýkané nedostatky odstranit. Stěžovatel je však názoru, že tuto povinnost neměl a že se v projednávaném případě nejedná o odstranitelné nedostatky oznámení, nýbrž o znaky toho, že žalobkyně nesplňuje podmínky stanovené zákonem. [17] Podstatou kasační stížnosti je tedy nesouhlas stěžovatele s požadavkem, aby vyzýval či jiným vhodným způsobem upozorňoval cizince k odstranění nedostatků oznámení o změně zaměstnavatele, na které se dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců hledí, jako by nebylo učiněno. Jinak řečeno, sporné je, zda stěžovatel byl povinen žalobkyni vyzvat k odstranění nedostatků jejího oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 20. 9. 2022.“*
61. NSS poukázal na výše zmíněný rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34 a uvedl, že: *„neshledal důvod se od tam uvedených závěrů v nyní projednávaném případě odchýlit. Na rozdíl od stěžovatele považuje nedostatky, kterými trpělo oznámení žalobkyně, za potenciálně odstranitelné, neboť jak uvádí sám stěžovatel v kasační stížnosti, jde o vady doložené pracovní smlouvy, která je projevem autonomní vůle dvou subjektů. Opomíná však, že tato vůle může být dohodou těchto subjektů změněna, což je ostatně výslovně ujednáno v bodu 7.2. doložené pracovní smlouvy. [21] Nejvyšší správní soud považuje za vhodné připomenout i to, že nedostatky nyní projednávaného oznámení, které stěžovatel v napadeném rozhodnutí žalobkyni vytýká, trpělo již její první oznámení ze dne 12. 8. 2022. Stěžovateli přitom nic nebránilo vyjevit žalobkyni všechny zjištěné nedostatky tohoto prvního oznámení již v jeho prvním sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele ze dne 14. 9. 2022. Skutečnost, že tak stěžovatel neučinil, přitom lze vnímat jako zmaření šance žalobkyně na podání oznámení, které by podmínky splňovalo. Tím, že žalobkyni vytkl pouze jeden z nedostatků, kterými její oznámení trpělo, ji totiž implicitně uvedl v omyl, že jinak je její oznámení bezvadné a podmínky pro změnu zaměstnavatele splňuje. Žalobkyně proto z vlastní iniciativy nečinila žádné kroky (kromě nápravy vytknuté vady), kterými by mohla zabránit následnému druhému sdělení o nesplnění podmínek. Tento postup stěžovatele je tedy v jasném rozporu se zásadou vstřícnosti, jak ostatně správně dovodil také krajský soud v napadeném rozsudku. Kasační námitky, v nichž stěžovatel nesouhlasí s tím, že byl povinen v prvním sdělení o nesplnění podmínek žalobkyni poučit o všech nedostatecích, kterými její oznámení trpělo, tudíž*

Nejvyšší správní soud neshledává důvodnými. Naopak považuje za významné pochybení stěžovatele, že tak neučinil.

62. (...) Tedy závěry krajského soudu o tom, že stěžovatel byl povinen vyzvat žalobkyni k odstranění nedostatků jejího oznámení, jsou v souladu s pozdějšími závěry obsaženými v rozsudku č. j. 4 Azs 124/2023-34. Rozdíl lze shledat toliko v tom, že krajský soud stěžovateli vytkl, že žalobkyni o nedostacích oznámení nepoučil v prvním sdělení, zatímco Nejvyšší správní soud v odkazovaném rozsudku tuto povinnost dovozuje pro všechny případy, kdy oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami. Krajský soud tedy v tomto ohledu dospěl ke správným závěrům a kasační námitky, kterými proti nim stěžovatel brojí, jsou nedůvodné.“ Podstatou věci tedy bylo, že žalovaný teprve až ve druhém sdělení o nesplnění podmínek cizinku upozornil na opožděnost podání, ač jí měl dle soudu o této vadě vyrozumět ještě předtím tak, aby mohla vadu odstranit.
63. Ve věci žalobce je podstatné, že v napadeném rozhodnutí ze dne 2. 9. 2024 i v původním sdělení ze dne 10. 8. 2023, které bylo zrušeno soudem, žalovaný posoudil podání žalobce jako včasné, přičemž z ničeho neplyne, že by v době vydání obou oznámení měl jakékoli pochybnosti o tom, že žalobce oznámil změnu včas. Soud pro úplnost uvádí, že právní úprava – zákon o pobytu cizinců v § 42g odst. 7 věta první uvádí, že změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Na webových stránkách uvádí žalovaný upozornění: „Dejte si pozor, aby vaše oznámení bylo ministerstvu doručeno minimálně 30 dní před tímto datem.“ (<https://ipc.gov.cz/typy-viz-a-pobyty/obcane-tretich-zemi/dlouhodobepobyty/zamestnanecka-karta/zamestnanecka-karta-zmena-zamestnani/?iqTabs=%7B%220%22%3A2%7D>). Žalovaný ve vyjádření k žalobě rovněž zmínil, že dle jeho názoru je projevem vstřícnosti mj. existence formuláře pro cizince ve vícero jazykových mutacích. Soud si v této souvislosti povšiml, že ve vzoru formuláře z roku 2023, který je součástí správního spisu, bylo u poučení, dokdy má být oznámení učiněno, uvedeno, že oznámení musí být „podáno“ nejpozději 30 dnů předtím, než se má plánovaná změna uskutečnit. Formulář z roku 2025 obsahuje v tomto bodě (přestože právní úprava se v tomto bodě v mezidobě nezměnila) odlišné znění a uvádí:

#### 5. Datum, kdy se má změna uskutečnit Дата, когда должно произойти изменение

Toto oznámení je třeba MV ČR doručit nejméně s 30 dnů před uskutečněním změny, jinak se k němu nepřihlíží!  
To znamená: Den doručení oznámení MV ČR + minimálně 30 dnů = datum, kdy se má změna uskutečnit.

(Данное уведомление должно быть доставлено в МВД ЧР не менее чем за 30 дней до внесения изменений, в противном случае оно не будет учтено!)

Это означает: Дата доставки уведомления в МВД ЧР + не менее 30 дней = дата, когда должно произойти изменение.)



Pro účastníka řízení tak mohlo být v roce 2023 matoucí, zda bylo nutné do 30 dnů předem oznámení pouze podat, nebo bylo nutné jej doručit žalovanému.

64. Ze shora uvedených důvodů soud oznámení zrušil podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s. pro vadu řízení spočívající v absenci výzvy k odstranění vady podání žalobce, která měla vliv na zákonnost oznámení.
65. V dalším řízení je žalovaný vázán právním názorem soudu (§ 78 odst. 5 s. ř. s.). Nejdříve se žalovaný vypořádá s výsledkem řízení o změně zaměstnavatele pro společnost MADOKU-2020 s.r.o. Kupodivu ani jedna ze stran tento výsledek řízení nezmínila. Kladný výsledek daného řízení může mít vliv na pokračování řízení žalobcem. V případě pokračování řízení žalovaný vyzve žalobce k odstranění vady. Pokud budou nedostatky odstraněny, vydá

žalovaný sdělení o splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty. Pokud účelem lhůt ve vztahu ke změnám zaměstnaneckých karet měla být ochrana pracovního trhu, měl by žalovaný v určitém ohledu reflektovat současnou situaci na trhu práce, kdy absentuje nebezpečí vysoké nezaměstnanosti, a naopak je nedostatek volných pracovníků. Nezákonný postup žalovaného vedl k tomu, že pobyt žalobce byl prodloužen o 2,5 roku. Pokud hodlal žalovaný zabránit případnému účelovému jednání žalobce, tak dosáhl pravého opaku. Výše uvedenou judikaturu je nutné vnímat jako reakci na nepřiměřeně striktní lhůty, které v určitém ohledu neodpovídají reálnému stavu na trhu práce. Zároveň však nelze aplikovat závěry judikatury na případy zjevného obcházení zákona, které však musí žalovaný vždy řádně odůvodnit.

66. Žalobce měl ve věci úspěch, proto má dle § 60 odst. 1 s. ř. s. právo na náhradu nákladů řízení, žalovaný ve věci úspěch neměl. Náhrada nákladů představuje zaplacený soudní poplatek ve výši 3 000 Kč a odměnu právního zástupce žalobce a jeho hotové výdaje. Mimosmluvní odměna náleží za 2 úkony právní služby (převzetí zastoupení, podání žaloby) po 3 100 Kč podle § 7, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. a), d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátního tarifu, ve znění do 31. 12. 2024, celkem tedy 6 200 Kč. Za repliku soud odměnu nepřiznal. Přestože obsahovala relevantní okolnosti, byly to okolnosti, které mohl žalobce uplatnit již v žalobě. Dále žalobci přísluší náhrada hotových výdajů jeho zástupce ve výši 600 Kč za 2 úkony právní služby po 300 Kč podle ustanovení § 13 odst. 4 advokátního tarifu, ve znění do 31. 12. 2024, to vše s DPH.

#### **Poučení:**

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud. Pokud svým významem kasační stížnost podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji Nejvyšší správní soud pro nepřijatelnost (§ 104a odst. 1 s. ř. s.).

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

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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

V Praze dne 22. 1. 2026

**Mgr. Kamil Tojner, v. r.**

Shodu s prvopisem potvrzuje K. T.

soudce