



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudkyní JUDr. Lenkou Loudovou v právní věci

žalobce: **A. A.**, narozený dne X
státní příslušnost Republika Kazachstán
zastoupený advokátem Mgr. Markem Sedlákem
sídlem Milady Horákové 13, 602 00 Brno

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**
sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 20. 8. 2025, č. j. MV-117365-4/SO-2025,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce se žalobou podanou u Městského soudu v Praze domáhá přezkoumání a zrušení rozhodnutí žalované ze dne 20. 8. 2025, č. j. MV-117365-4/SO-2025. Napadeným rozhodnutím žalovaná rozhodla o odvolání žalobce podle ust. § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“), tak, že zamítla odvolání a potvrdila rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky ze dne 17. 6. 2025, č. j. OAM-50678-49/ZM-2023 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), kterým byla zamítnuta žádost o vydání zaměstnanecké karty § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona č. 326/1999 Sb., zákona

Shodu s prvopisem potvrzuje J. S.

o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), neboť pobyt účastníka na území není v zájmu České republiky (dále jen „ČR“), neboť v případě vyhovění žádosti by nemohl plnit účel zaměstnanecké karty, když jej zaměstnavatel na pracovní pozici, kterou uvedl ve své žádosti, nehodlá zaměstnávat.

II. Žalobní body

2. Žalobce namítal, že rozhodnutí je nezákonné.
3. Dokument označený jako smlouva o budoucí smlouvě pracovní, který žalobce doložil k žádosti, je podle názoru zaměstnavatele neplatná smlouva, představuje zdánlivé právní jednání. Žalobce namítá, že správní orgán I. stupně se k otázce platnosti či neplatnosti smlouvy ve svém rozhodnutí nevyjádřil, ačkoli platná smlouva o smlouvě budoucí pracovní je jednou ze zákonných náležitostí žádosti o zaměstnaneckou kartu podle § 42h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců. Pokud by správní orgán I. stupně došel k závěru, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní skutečně není platná a představuje zdánlivé právní jednání, jak tvrdí zaměstnavatel, jednalo by se o vadu žádosti a správní orgán I. stupně nebyl podle zákona oprávněn žádost zamítnout, ale měl by žalobce vyzvat k odstranění vad žádosti podle § 45 odst. 2 správního řádu a pokud by žalobce tuto vadu neodstranil ve stanovené lhůtě, mohlo být řízení zastaveno podle § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu.
4. Pokud by správní orgán I. stupně takto postupoval v souladu se zákonem, postavil by najisto, zda je smlouva o smlouvě budoucí pracovní platná či nikoli, a pokud nikoli, měl by žalobce možnost předložit smlouvu bezvadnou, uzavřenou buď se stávajícím zaměstnavatelem anebo zaměstnavatelem jiným.
5. Tuto argumentaci uplatnil žalobce ve svém odvolání a trvá na ní i jako na žalobní námitce v této žalobě. Ani žalovaná vůbec neřeší otázku, zda nějaká smlouva o smlouvě budoucí pracovní mezi žalobcem a jeho zaměstnavatelem byla uzavřena. Jedná se přitom o podstatnou otázku pro posouzení, zda žádost o zaměstnaneckou kartu splňuje všechny náležitosti podle § 42h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců. Bez toho, že by žalovaná předběžně vyhodnotila smlouvu o budoucí pracovní smlouvě jako skutečně existující a platně v souladu se zákonem uzavřenou, nemůže učinit závěr, že smlouva zanikla a nebyla naplněna. Nemůže totiž zaniknout něco, co nikdy neexistovalo, jak tvrdí zaměstnavatel žalobce. Samotné označení smlouvy ještě neznamená, že se skutečně jednalo o platně uzavřenou smlouvu o smlouvě budoucí, závaznou pro obě smluvní strany.
6. Z uvedené právní úpravy vyplývá, že smlouva o budoucí smlouvě je náležitostí žádost o vydání zaměstnanecké karty, kterou je cizinec povinen předložit, jinak žádost není úplná a trpí vadou, která brání jejímu věcnému projednání. Nestačí tedy k žádosti předložit jakýkoli dokument formálně označený jako smlouva o smlouvě budoucí, ale musí se jednat o skutečně existující a platně uzavřenou smlouvu, která má všechny náležitosti smlouvy o budoucí pracovní smlouvě. Pokud je předložena smlouva, která tyto náležitosti nemá, jedná se o stejnou situaci, jako kdyby žádná smlouva předložena nebyla nebo nebyla podepsána jednou ze smluvních stran, a správní orgán je povinen cizince vyzvat k odstranění vad žádosti. Je povinností správního orgánu přezkoumat, zda to, co cizinec předkládá jako zákonem vyžadovanou součást žádosti, skutečně splňuje všechny

náležitosti vyžadované zákonem. Podle žalobce je skutečně možné, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní nebyla platně uzavřená. Za této situace neměla žalovaná vůbec řešit, zda na jejím základě byla společnost X s.r.o. se žalobcem ochotná uzavřít pracovní smlouvu či nikoli, ale měl si platnost budoucí smlouvy posoudit jako předběžnou otázku, a případně vyzvat k odstranění vad žádosti.

7. V replice pak žalobce zdůraznil, že i kdyby byla smlouva platná a zanikla uplynutím času z důvodu nečinnosti správních orgánů, byla zde stále povinnost vyzvat k odstranění vad žádosti.

III. Vyjádření žalované

8. Žalovaná odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí, kde se podrobně vyjádřila k celé věci a přezkoumatelným způsobem uvedla důvody, pro které bylo prvostupňové rozhodnutí potvrzeno. V případě vyhovění žádosti žalobce nemohl plnit účel zaměstnanecké karty, neboť společnost X s.r.o. neuzavřela a nehodlá uzavřít pracovní smlouvu na žalobcem požadovanou pracovní pozici, čímž byl naplněn důvod pro zamítnutí žádosti o zaměstnaneckou kartu. Skutečnost, že společnost neuzavřela pracovní smlouvu s žalobcem a neumožnila mu nástup do zaměstnání, byla zřejmá rovněž z vyjádření žalobce. Komise shledala, že předložená smlouva o smlouvě budoucí obsahovala závazek (k uzavření pracovní smlouvy), který nebyl naplněn a zanikl. K zániku závazku uvedeného ve smlouvě o smlouvě budoucí došlo ze zákona (viz § 1785 a § 1788 zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „občanský zákoník“), neboť do 1 roku od uzavření této smlouvy nebyla uzavřena pracovní smlouva. Komise neměla za to, že by předložená smlouva o smlouvě budoucí trpěla vadou, kvůli které by musel být žalobce vyzván k odstranění vad žádosti. Samotná smlouva o smlouvě budoucí nebyla důvodem pro zamítnutí žádosti žalobce o zaměstnaneckou kartu. Až teprve skutečnosti nastalé po předložení smlouvy o smlouvě budoucí vedly k zamítnutí žádosti žalobce o zaměstnaneckou kartu.

IV. Obsah správního spisu

9. Ze správního spisu soud zjistil tyto pro řízení podstatné skutečnosti:
10. Účastník řízení podal dne 5. 6. 2023 na Velvyslanectví ČR v Astaně žádost o vydání zaměstnanecké karty podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců k zaměstnavateli X s.r.o., k níž přiložil mj. smlouvu o budoucí pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 2023 na pracovní pozici montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů, uvedenou v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číslem volného místa 25 702 680 731. Den nástupu do práce bude den předložení dokladu potvrzujícího splnění všech zákonných požadavků na zaměstnání cizinců z třetích zemí zaměstnavateli. Ve smlouvě je určeno místo výkonu práce, zkušební doba, mělo jít o pracovní poměr na dobu neurčitou. Byla smluvena též mzda i výplatní termín. Smlouva byla oběma stranami podepsána. Smlouva též obsahuje závazek uzavřít pracovní smlouvu. Zastupitelský úřad postoupil žádost o vydání zaměstnanecké karty správnímu orgánu I. stupně jakožto správnímu orgánu příslušnému k rozhodnutí ve věci.
11. Správní orgán I. stupně shledal, že podmínky pro vydání zaměstnanecké karty účastník splňuje, tudíž dne 12. 8. 2024 zhotovil předkládací zprávu k vydání zaměstnanecké karty.

12. Účastníku bylo uděleno vízum k převzetí zaměstnanecké karty s platností od 20. 8. 2024 do 15. 2. 2025. Účastník se dne 28. 8. 2024 dostavil ke správnímu orgánu za účelem zpracování údajů nezbytných pro vydání průkazu o povolení k pobytu. Téhož dne obdržel potvrzení o splnění podmínek pro vydání zaměstnanecké karty ve smyslu § 44 odst. 2 zákona o pobytu cizinců v korelaci s § 89 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a byl vyzván k převzetí zaměstnanecké karty na den 1. 10. 2024. Dne 1. 10. 2024 byl opětovně vyzván k převzetí zaměstnanecké karty na den 7. 10. 2024.
13. Žalobce prostřednictvím zmocněného zástupce dne 24. 10. 2024 sdělil, že se nemůže dostavit k převzetí zaměstnanecké karty, protože zaměstnavatel s ním do dnešního dne na základě uzavřené smlouvy o budoucí pracovní smlouvě nepodepsal pracovní smlouvu a neumožnil mu nástup do zaměstnání. Pracovní smlouvu poslal zaměstnavateli, avšak dosud neobdržel odpověď.
14. Úřad práce ČR dne 13. 3. 2025 potvrdil, že od zaměstnavatele dosud nepřišla informace, že by účastník nastoupil nebo nenastoupil do zaměstnání.
15. Zaměstnavatel dne 5. 5. 2025 sdělil, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní smlouvy neobsahuje kontrakční povinnosti a absentují v ní obligatorní zákonné povinnosti – určení okamžiku vzniku povinnosti uzavřít budoucí pracovní smlouvu a ujednání o povinnosti smluvní strany uzavřít budoucí pracovní smlouvu k výzvě druhé strany. Zaměstnavatel nebyl vyzván k uzavření pracovní smlouvy ve lhůtě 1 roku od uzavření této smlouvy a změnily se okolnosti, z nichž při vzniku závazku této smlouvy vycházel, tudíž jeho povinnost uzavřít pracovní smlouvu zanikla podle § 1788 občanského zákoníku. S odkazem na výše uvedené není možné doložit prokázání projevu vůle podle čl. 5 bodu 1 smlouvy o budoucí pracovní smlouvě, kde se nad to odkazuje na „sjednanou dobu“, ve které by měla být uzavřena pracovní smlouva, avšak tato doba v uvedené smlouvě specifikována není. Z výše uvedených důvodů není třeba dokládat jakékoli odstoupení od této smlouvy. Účastníka nezaměstnává a ani nemá zájem jej zaměstnat.
16. Správní orgán I. stupně dne 14. 5. 2025 vyzval žalobce k uplatnění práva vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí, a to ve lhůtě do 10 dnů ode dne doručení této výzvy. Výzva byla doručena zmocněnému zástupci dne 16. 5. 2025. Účastník svého práva nevyužil.
17. Správní orgán I. stupně prvostupňovým rozhodnutím ze dne 17. 6. 2025 žádost podle § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců zamítl, neboť byla zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince, a to, že by v případě vyhovění žádosti nemohl plnit účel zaměstnanecké karty, neboť jej uvedený zaměstnavatel na pracovní pozici, kterou uvedl ve své žádosti, nehodlá zaměstnávat. Podle prvostupňového rozhodnutí byl na základě námitek účastníka vyzván k vyjádření zaměstnavatel, ten uvedl, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní představuje zdánlivé právní jednání, respektive pro svou neurčitost o právní jednání nejde, neboť v nich chybí určení okamžiku vzniku povinnosti společnosti k uzavření budoucí pracovní smlouvy a ujednání o povinnosti uzavřít smlouvu k výzvě druhé strany, jak požaduje § 1785 a násl. občanského zákoníku. Jedná se tak o smlouvu neplatnou pro absenci dvou obligatorních náležitostí. Dále zaměstnavatel konstatoval, že i kdyby smlouvy byly platné, povinnost uzavřít pracovní smlouvu by zanikla uplynutím lhůty jednoho roku podle § 1788 odst. 2 občanského zákoníku, neboť dotčená osoba nebyla ze strany společnosti k uzavření

pracovní smlouvy vyzvána. Dále zaměstnavatel uvedl, že se změnilы okolnosti, z nichž strany při vzniku závazku vycházely, a v důsledku toho nelze rozumně požadovat, aby pracovní smlouvu s účastníkem řízení uzavřel. Jelikož je smlouva o smlouvě budoucí pracovní neplatná, případně zdánlivá, a povinnost společnosti uzavřít pracovní smlouvu již zanikla, není zapotřebí dokládat odstoupení. Pokud jde o námitku, že pracovní pozice „Montážní dělníci výrobků z ostatních materiálů“ nebyla stažena z centrální evidence volných pracovních míst, zaměstnavatel potvrdil, že uvedená pozice nadále zůstává v evidenci, a to z důvodu, že společnost nevyklučuje její případné obsazení jinými osobami. Správní orgán uzavřel, že tato skutečnost není podstatná, neboť správní řízení se vede ve vztahu k účastníkovi a zájem zaměstnavatele o konkrétní osobu je pro vydání rozhodnutí určující.

18. V odvolání bylo namítáno, že platná smlouva o smlouvě budoucí pracovní je jednou ze zákonných náležitostí žádosti o vydání zaměstnanecké karty. Pokud správní orgán došel k závěru, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní skutečně není platná a představuje zdánlivé právní jednání, jak tvrdí zaměstnavatel, jednalo by se o vadu žádosti a správní orgán I. stupně nebyl podle zákona oprávněn žádost zamítnout, ale měl účastníka vyzvat k odstranění vad žádosti. Pokud by tuto vadu neodstranil, mohlo být řízení zastaveno. Pokud by bylo takto postupováno, bylo by postaveno najisto, zda je smlouva o smlouvě budoucí pracovní platná či nikoliv, a účastník by měl možnost předložit smlouvu bezvadnou, uzavřenou buď se stávajícím zaměstnavatelem anebo se zaměstnavatelem jiným.
19. Žalovaná v napadeném rozhodnutí zdůraznila, že účastník fakticky nemůže pracovat pro zaměstnavatele X s.r.o., k němuž doložil smlouvu o budoucí pracovní smlouvě ze dne 1. 4. 2023, neboť závazek uzavřít pracovní smlouvu zanikl z důvodu absence platného smluvního závazku a změnou okolností (zaměstnavatel dne 5. 5. 2025 uvedl, že nemá zájem zaměstnat účastníka řízení) a samotná pracovní smlouva zakládající pracovní poměr účastníka řízení uzavřena nebyla, tedy účastník řízení nemůže plnit účel zaměstnanecké karty, čímž reálná možnost výkonu zaměstnání účastníka řízení nepřipadá v úvahu. Tímto byl naplněn důvod pro nevydání zaměstnanecké karty podle § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců. Zaměstnaneckou kartu lze vydat pouze ke konkrétnímu zaměstnavateli, na konkrétní pracovní pozici a místo výkonu práce. Cizinec je povinen na území ČR pobývat pouze za konkrétním účelem a je rovněž jeho povinností, a nikoliv pouze oprávněním, daný účel pobytu naplňovat. Zákon o pobytu cizinců stojí na principu, že pobyt na území musí být odůvodněn např. dlouhodobým zaměstnáním, podnikáním, studiem, a tyto činnosti musí být na území ČR skutečně vykonávány (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 12. 2011, č. j. 7 As 82/2011-81, a ze dne 3. 4. 2014, č. j. 9 Azs 84/2014-37). Je dostatečně prokázáno, že pokud by byla účastníkovi vydána zaměstnanecká karta k zaměstnavateli X s.r.o., tak by fakticky nemohl plnit účel pobytu, neboť u tohoto zaměstnavatele nemůže být zaměstnán pro nezájem zaměstnavatele z důvodu neuzavření pracovní smlouvy a litera zákona by tak v jeho případě nebyla naplněna. Pro úplnost žalovaná uvedla, že z § 44a odst. 14 věty druhé zákona o pobytu cizinců vyplývá, že bez nástupu účastníka do zaměstnání na území nelze ani vydat zaměstnaneckou kartu. Správní orgán I. stupně nepochybil, když žádost účastníka řízení o vydání zaměstnanecké karty z důvodu existence jiné závažné překážky pobytu účastníka řízení na území podle § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců zamítl.

20. Žalovaná poukázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 1. 2018, č. j. 4 Azs 248/2017-37: „Provedené dokazování potvrzuje, že se stěžovatel do nepříznivé situace dostal na základě okolností, které byly na jeho vůli nezávislé. Ani tento fakt však není způsobilý zhojit skutečnost, že stěžovatel nemůže plnit účel pobytu předpokládaný zaměstnaneckou kartou, tedy být zaměstnán na pracovním místě leštiče nástrojů a kovů u zaměstnavatele Bohemia Works Group, družstvo. Podle Nejvyššího správního soudu v projednávané věci převažuje zájem státu na dodržování předpisů regulujících pobyt cizinců na území České republiky s tím, že na plnění účelu pobytu je nezbytné nahlížet jako na kategorii objektivní, nezávislou na vůli cizince. Pokud cizinec nemůže plnit účel pobytu, jedná o okolnost, která představuje závažnou překážku pobytu zamezující vydání zaměstnanecké karty. Nejvyšší správní soud se proto neztotožnil s krajským soudem, podle kterého je rozhodující skutečnost, že byl žalobce uveden zaměstnavatelem v omyl. Naopak z uvedených důvodů je možné nevydat zaměstnaneckou kartu i v situaci, kdy správní orgány prokázaly, že žalobce nemůže plnit účel pobytu, kterým je výkon zaměstnání na pozici specifikované v žádosti.“ Závěry uvedeného rozsudku jsou plně aplikovatelné na projednávaný případ, neboť se jedná o obdobnou skutkovou podstatu. K totožnému závěru rovněž dospěl Krajský soud v Plzni, který v bodu 36. rozsudku ze dne 11. 10. 2019, č. j. 57 A 68/2019-38, uvedl: „Soud se tedy ztotožňuje se žalovanou, že závěry obsažené v rozsudku jsou pro posouzení věci relevantní a podporují závěr, že zavinění cizince na tom, že nemůže vykonávat práci dle zaměstnanecké karty, není právně významným faktorem, a to jak v řízení o vydání zaměstnanecké karty, tak i v řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty.“ Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 1. 2012, č. j. 9 As 80/2011-69, podle kterého je tzv. jiná závažná překážka pobytu ve smyslu § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců typický neurčitý právní pojem, který „zahrnuje jevy nebo skutečnosti, které nelze obecně zcela přesně právně definovat. Jejich obsah a rozsah se může měnit, např. v závislosti na čase a místě aplikace právního předpisu. Zákonodárce tak vytváří správnímu orgánu prostor, aby zhodnotil, zda konkrétní případ lze podřadit pod neurčitý právní pojem či nikoliv.“ Správní orgán I. stupně pod tento neurčitý právní pojem podřadil skutečnost spočívající v nenaplnění vzniku pracovního poměru u zaměstnavatele, a tedy faktické nemožnosti výkonu práce pro takového zaměstnavatele a žalovaná se s ním ztotožňuje.
21. Pracovní smlouva nebyla s účastníkem prokazatelně uzavřena, neboť uvedená smlouva o budoucí pracovní smlouvě zanikla a nebyla naplněna. V případě účastníka řízení zanikl závazkový vztah ze zákona (viz § 1785 a § 1788 občanského zákoníku), neboť do 1 roku od uzavření smlouvy o smlouvě budoucí nebyla uzavřena pracovní smlouva. Ostatně sám účastník upozornil dne 24. 10. 2024 na to, že s ním společnost X s.r.o. neuzavřela a nehodlá uzavřít pracovní smlouvu. Skutečnost neuzavření pracovní smlouvy pak potvrzuje další dokazování (odpověď zaměstnavatele na dotaz správního orgánu). Skutečnost, že nebyla uzavřena pracovní smlouva, je tak potvrzena od obou stran. Správní orgán I. stupně zjistil skutečnost, která znemožňuje žádosti vyhovět, a proto neprováděl již další dokazování a žádost účastníka zamítl.
22. Namítá-li účastník, že pokud by byla smlouva o smlouvě budoucí pracovní neplatná a představovala by zdánlivé právní jednání, jednalo by se o vadu žádosti a správní orgán I. stupně by byl povinen postupovat ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu, žalovaná shledala, že předložená smlouva o smlouvě budoucí pracovní v souvislosti se skutečnostmi zjištěnými ze sdělení zaměstnavatele a účastníka nepředstavuje vadu žádosti ve smyslu § 45 odst. 2 správního řádu, neboť se jedná o zjištěný skutkový stav. Účastník

předložil zákonnou náležitost prokazující účel pobytu ve formě smlouvy o smlouvě budoucí pracovní smlouvy, jeho žádost tak byla věcně projednatelná, v jehož důsledku nebyl ani prostor pro případné zastavení žádosti ve smyslu § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 6. 4. 2016, č. j. 3 Azs 143/2015-37, obdobně uvedl: *„pokud účastník řízení doprovodí svou žádost požadovaným dokladem, jeho žádost je tedy věcně projednatelná a není tak povinností správního orgánu vyzývat žadatele k jejímu doplnění. Z pohledu materiálního se v případě takovéto výzvy jedná spíše o nadstandardní poučení účastníka řízení o podmínkách, za nichž může být požadované pobytové oprávnění uděleno. Správní orgán především stěžovatele nemusí v předstihu na nesplnění věcných podmínek pro udělení pobytového oprávnění, respektive na nedostatky ve skutkových okolnostech podstatných pro posouzení žádosti, upozorňovat vůbec.“* Účastník byl výzvou ze dne 14. 5. 2025 informován, z jakých podkladů bude správní orgán I. stupně vycházet. Byl si vědom, že s ním společnost X s.r.o. na základě smlouvy o smlouvě budoucí pracovní nepodepsala pracovní smlouvu a neumožnila mu nástup do zaměstnání. Žalovaná se ztotožnila s důvodem pro zamítnutí projednávané žádosti uvedeným v § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců.

V. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

23. Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí v rozsahu žalobcem uplatněných žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „s. ř. s.“), a vycházel při tom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Soud o věci samé rozhodl bez jednání dle § 51 odst. 1 s. ř. s., jelikož účastníci s tímto postupem souhlasili. Po zhodnocení uvedených skutečností dospěl soud k závěru, že žaloba není důvodná.
24. Podle § 42h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců: *„K žádosti o vydání zaměstnanecké karty je cizinec povinen předložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí splňující podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b).“*
25. Podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců: *„Žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než měsíční minimální mzda; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.“*
26. Podle § 44a odst. 14 zákona o pobytu cizinců: *„Cizinec je povinen ve lhůtě stanovené ministerstvem, nejpozději však do 60 dnů ode dne pořízení biometrických údajů, dostavit se na ministerstvo k převzetí průkazu o povolení k pobytu. V případě žadatele o vydání zaměstnanecké karty se povinnost uvedená ve větě první považuje za splněnou pouze tehdy, předloží-li tento žadatel současně ministerstvu potvrzení vydané jeho zaměstnavatelem, ze kterého vyplývá, že žadatel nastoupil na pracovní místo, ke kterému se vztahuje žádost o vydání zaměstnanecké karty.“*
27. Podle § 46 odst. 6 písm. a) zákona o pobytu cizinců: *„Pro zaměstnaneckou kartu platí obdobně odstavec 1 věta druhá a § 55, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé*

vízum. Ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává z důvodů uvedených v § 56, s výjimkou důvodu uvedeného v § 56 odst. 1 písm. f).“

28. Podle § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců: *„Dlouhodobé vízum, s výjimkou víza k pobytu nad 90 dnů za účelem strpění pobytu na území z důvodu podle § 33 odst. 3, ministerstvo cizinci neudělí, jestliže pobyt cizince na území není v zájmu České republiky nebo je zjištěna jiná závažná překážka pobytu cizince na území.“*
29. Podle § 45 odst. 2 správního řádu: *„Nemá-li žádost předepsané náležitosti nebo trpí-li jinými vadami, pomůže správní orgán žadateli nedostatky odstranit na místě nebo jej vyzve k jejich odstranění, poskytne mu k tomu přiměřenou lhůtu a poučí jej o následcích neodstranění nedostatků v této lhůtě; současně může řízení přerušit (§ 64).“*
30. Podle § 66 odst. 1 písm. c) správního řádu: *„Řízení o žádosti správní orgán usnesením zastaví, jestliže žadatel v určené lhůtě neodstranil podstatné vady žádosti, které brání pokračování v řízení.“*
31. Podle § 1785 občanského zákoníku: *„Smlouvou o smlouvě budoucí se nejméně jedna strana zavazuje uzavřít po vyzvání v ujednané lhůtě, jinak do jednoho roku, budoucí smlouvu, jejíž obsah je ujednán alespoň obecným způsobem.“*
32. Podle § 1788 odst. 1, 2 občanského zákoníku: *„Nevyzve-li oprávněná strana závazanou stranu k uzavření smlouvy včas, povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká. Změní-li se okolnosti, z nichž strany při vzniku závazku ze smlouvy o smlouvě budoucí zřejmě vycházely, do té míry, že na závazané straně nelze rozumně požadovat, aby smlouvu uzavřela, povinnost uzavřít budoucí smlouvu zaniká. Neoznámí-li závazaná strana oprávněné straně změnu okolností bez zbytečného odkladu, nahradí oprávněné straně škodu z toho vzniklou.“*
33. Podle § 545 občanského zákoníku: *„Právní jednání vyvolává právní následky, které jsou v něm vyjádřeny, jakož i právní následky plynoucí ze zákona, dobrých mravů, zvyklostí a zavedené praxe stran.“*
34. Podle § 551 občanského zákoníku: *„O právní jednání nejde, chybí-li vůle jednajících osoby.“*
35. Podle § 552 občanského zákoníku: *„O právní jednání nejde, nebyla-li zjevně projevena vážná vůle.“*
36. Podle § 553 občanského zákoníku: *„O právní jednání nejde, nelze-li pro neurčitost nebo nesrozumitelnost zjistit jeho obsah ani výkladem. Byl-li projev vůle mezi stranami dodatečně vyjasněn, nepřihlíží se k jeho vadě a hledí se, jako by tu bylo právní jednání od počátku.“*
37. Podle § 554 občanského zákoníku: *„K zdánlivému právnímu jednání se nepřihlíží.“*
38. Na právní jednání se klade řada požadavků, jejichž splnění je podmínkou buď právní existence právního jednání (ve výjimečném případě), anebo platnosti právního jednání, a to podle významu toho kterého požadavku a relevance jeho nesplnění (s důsledky pro druh neplatnosti). Zmíněné požadavky právní teorie označuje za náležitosti právního jednání. Obvykle se rozlišují čtyři skupiny (někdy pět skupin) takových náležitostí: náležitosti právního subjektu, tj. osoby, která vůli projevuje; náležitosti (projevené) vůle; náležitosti projevu (vůle); náležitosti předmětu projevené vůle; popř. náležitosti vzájemného vztahu vůle a projevu vůle. ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. Občanský zákoník: Komentář, Svazek I, (§ 1-654). [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-12-13]. ASPI_ID KO89_a2012CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.

39. Soud zdůrazňuje, že nelze zaměňovat neplatnost právního jednání (jednání určitým způsobem vadné, např. se příčí dobrým mravům, odporuje zákonu, pokud to smysl a účel zákona vyžaduje, má být podle něho plněno něco nemožného, není-li osoba dostatečně svéprávná, či jednájící v duševní poruše, která ji činí neschopnou právně jednat, není-li právní jednání učiněno ve formě ujednané stranami nebo stanovené zákonem...) a zdánlivost (jednání vůbec neexistuje, např. pokud chybí vůle jednájícího, nedošlo-li zjevně k prohlášení vážné vůle nebo nelze-li ani výkladem zjistit obsah prohlášení vůle pro neurčitost nebo nesrozumitelnost).
40. Rozdíl mezi zdánlivým právním jednáním je jednak v tom, že v prvním případě právní jednání není (tj. o právní jednání nejde), ve druhém je (tj. o právní jednání jde), jednak v tom, že v prvním případě nemá smysl o právních následcích vůbec mluvit (srov. výše), ve druhém žádné právní následky nenastanou proto, že právo (soud) shledalo dotyčné právní jednání vadným (a sankcí je to, že takové právní jednání žádné právní následky nevyvolá). ŠVESTKA, J., DVOŘÁK, J., FIALA, J. a kol. *Občanský zákoník: Komentář, Svazek I*, (§ 1-654). [Systém ASPI]. Wolters Kluwer [cit. 2025-12-13]. ASPI_ID KO89_a2012CZ. Dostupné z: www.aspi.cz. ISSN 2336-517X.
41. Smlouva o budoucí pracovní smlouvě je dohoda, kde se zaměstnavatel a zaměstnanec zavazují uzavřít skutečnou pracovní smlouvu (sjednaného obsahu) do určitého data. Zákoník práce nestanoví zvláštní ustanovení, proto se použije obecná úprava občanského zákoníku. Musí obsahovat identifikační údaje stran, předmět dohody a povinnost uzavřít pracovní smlouvu v budoucnu (dle § 1785 občanského zákoníku). Pracovní smlouva sama pak musí specifikovat druh práce, místo výkonu práce a den nástupu. Prodlení s výzvou k uzavření smlouvy vede k zániku povinnosti uzavřít smlouvu.
42. Soud předně konstatuje, že se žalobní námitky míjí s důvody napadeného rozhodnutí. Správní orgány zamítly žádost žalobce, neboť je zjevné, že nebude moci naplnit účel zaměstnanecké karty, tedy nastoupit na smlouvenou pracovní pozici, neboť zaměstnavatel s ním neuzavřel pracovní smlouvu a ani tuto smlouvu uzavřít nehodlá. Tuto skutečnost žalobce nezpochybňuje. Na tento postup má zaměstnavatel právo, neboť strany nedomluvily delší dobu vázanosti smlouvou, než je stanovena v občanském zákoníku (tj. jeden rok). Též z § 44a odst. 14 věty druhé zákona o pobytu cizinců vyplývá, že bez nástupu účastníka řízení do zaměstnání na území nelze ani vydat zaměstnaneckou kartu. Lze dodat, že správní řízení trvalo delší dobu, neboť žalobce si zajistil ubytování u subjektu, který se zavázal ubytovat desítky cizinců (64) v prostorách, kde to nebylo fyzicky možné (byt obsazený nájemníkem, viz zjištění policie ze dne 16. 8. 2023). Žalobce byl vyzván k odstranění vad žádosti, předložil nový doklad (9. 11. 2023), na nové adrese bylo hlášeno k ubytování 146 osob, což bylo rozporné s kapacitou rodinného domu (sdělení policie ze dne 12. 12. 2023). Žalobce byl opětovně vyzván k odstranění vad žádosti, kdy dne 3. 7. 2024 doložil smlouvu o nájmu pokoje, ovšem nepodepsanou, proto byl znovu vyzván k odstranění vad žádosti. Dne 8. 8. 2024 byla doložena smlouva podepsaná, následně byla dne 12. 8. 2024 vyhotovena předkládací zpráva k vydání zaměstnanecké karty a dne 28. 8. 2024 byl žalobce vyzván k převzetí zaměstnanecké karty.
43. V projednávaném případě tedy není sporné, že žalobce na předběžně sjednané místo nemohl nastoupit když pracovní smlouva nakonec nebyla uzavřena a zaměstnavatel o uzavření ani nemá zájem, což vede k závěru, že by žalobce neplnil účel pobytu, správní orgány mohly tuto situaci posoudit jako jinou závažnou překážku. Správní orgány

nezpochybňovaly smlouvu o smlouvě budoucí a ani žádost nezamítly kvůli jejím vadám, nebyly tedy povinny ani žalobce vyzývat k odstranění vad žádosti. Žádost byla zamítnuta až v okamžiku, kdy bylo zřejmé, že žalobce na tuto pracovní pozici nemůže nastoupit, a tudíž nebude mít možnost plnit účel pobytu.

44. V souladu s judikaturou pak tato situace spadá pod správními orgány aplikované ustanovení § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců, srovnej rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. 2. 2019, č. j. 10 Azs 247/2018-39 (skutkově šlo o situaci, kdy zaměstnavatel naddimenzoval počet volných pracovních míst, stěžovatel tedy nemohl na místo nastoupit a plnit účel pobytu). Obdobně též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 1. 2018, č. j. 4 Azs 248/2017-37 (v tomto případě pracovní místo fakticky ani nikdy neexistovalo, když záměrem zaměstnavatele bylo využít stěžovatele jako pracovní sílu pro jinou společnost). V tomto rozsudku soud dodal, že se stěžovatel do nepříznivé situace dostal na základě okolností, které byly na jeho vůli nezávislé. Ani tento fakt však není způsobilý zhojit skutečnost, že stěžovatel nemůže plnit účel pobytu předpokládaný zaměstnaneckou kartou. Podle Nejvyššího správního soudu převážil zájem státu na dodržování předpisů regulujících pobyt cizinců na území ČR s tím, že na plnění účelu pobytu je nezbytné nahlížet jako na kategorii objektivní, nezávislou na vůli cizince. Pokud cizinec nemůže plnit účel pobytu, jedná o okolnost, která představuje závažnou překážku pobytu zamezující vydání zaměstnanecké karty. Shodně též rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 1. 2021, č. j. 1 Azs 437/2020-25.
45. Soud neshledal důvodnou ani žalobní námitku, že se žalovaná nezabývala posouzením budoucí pracovní smlouvy. Z napadeného rozhodnutí je naprosto zřejmé, že žalovaná pracovní budoucí smlouvu hodnotila jako platné jednání. Ostatně žádné důvody, proč by mělo jít o jednání zdánlivé, tedy neexistující, neuvádí ani zaměstnavatel, ani žalobce (ač právně zastoupený). Zdánlivé jednání je obecně jednání které trpí natolik zásadními vadami, že o právní jednání vůbec nejde, typicky při zásadních vadách vůle a projevu vůle. Zaměstnavatelem ani žalobcem nejsou tvrzeny ani žádné důvody, které by mohly způsobit neplatnost jednání, ať již absolutní či relativní ve smyslu ust. § 580 a násl. občanského zákoníku. Žalobce v rámci správního řízení neuváděl, že jím uzavřená smlouva je neplatná a z jakých důvodů, je přitom zřejmé, že důvody neplatnosti mohou být známy primárně jejím stranám. Ani v žalobě žalobce žádný konkrétní důvod neplatnosti neuvádí, tvrdí pouze neurčitě, že *„podle žalobce je skutečně možné, že smlouva o smlouvě budoucí pracovní nebyla platně uzavřena“*.
46. Lze dodat, že předložená budoucí pracovní smlouva obsahuje základní náležitosti jako je identifikace smluvních stran, závazek k uzavření budoucí smlouvy u ujednání o obsahu budoucí pracovní smlouvy. Lhůta pro uzavření budoucí smlouvy nemusí být sjednána, pokud není určena jinak, je to jeden rok. Soukromé právo poskytuje subjektům širokou smluvní volnost, na jednání se v souladu s občanským zákoníkem má hledět spíše jako na platné. I samotný žalobce vycházel z toho, že smlouva je platná, když na základě budoucí pracovní smlouvy vyzval zaměstnavatele k uzavření smlouvy pracovní. V projednávaném případě žádné konkrétní vady nebyly tvrzeny, subjektivní přesvědčení zaměstnavatele o zdánlivosti jednání je zcela bez významu, stejně jako jeho nesprávný právní názor, že zdánlivost smlouvy o smlouvě budoucí způsobilo uplynutí jednoleté lhůty. Povinnost uzavřít pracovní smlouvu vzniká po výzvě druhou stranou. Samotné uplynutí doby, po kterou je budoucí pracovní smlouva závazná, nevylučovalo, že zájem

zaměstnavatele stále trvá a že žalobce skutečně na toto místo nastoupí. Skutečnost, že správní orgány mohly po uplynutí roku vyzvat žalobce k předložení smluvního dokumentu potvrzujícího, že byla stranami prodloužena doba vázanosti smlouvou o smlouvě budoucí (např. dodatku smlouvy), nezpůsobuje nezákonnost napadeného rozhodnutí, neboť důvody napadeného rozhodnutí zcela obstojí, zároveň postup zvolený správními orgány byl spíše ve prospěch žalobce, neboť mu bylo umožněno upravit si svůj soukromoprávní vztah s budoucím zaměstnavatelem tak, aby skutečně mohl nastoupit na sjednanou pracovní pozici.

47. Z prvostupňového rozhodnutí je zřejmé, že správní orgán I. stupně smlouvu nehodnotil jako jednání zdánlivé, když žádost posuzoval meritorně. Žalovaná se pak k této otázce vyjádřila podrobněji, k jejímu hodnocení nemá soud výhrad (správní řízení přitom tvoří jeden celek, viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. 7. 2008, č. j. 2 As 20/2008-73).
48. Lze tedy uzavřít, že žalobce k žádosti předložil platnou smlouvu o smlouvě budoucí pracovní, bylo pak věcí vývoje jeho soukromoprávního vztahu se zaměstnavatelem, že k němu nakonec na sjednanou pozici nemohl nastoupit.
49. Soud je přesvědčený, že postup správních orgánů, které rozhodly o žádosti žalobce meritorně, nebyl žalobci jakkoliv k újmě. Podstatné je, že žalobci již v průběhu správního řízení před správním orgánem I. stupně bylo zřejmé, že na smlouvenou pracovní pozici nemůže fakticky nastoupit, a že tedy mu zaměstnanecká karta nemůže být vydána, žalobce měl přitom dostatečný procesní prostor na tento vývoj adekvátně reagovat.
50. Dne 24. 10. 2024 bylo správnímu orgánu oznámeno převzetí právního zastoupení, byla předložena i výzva zaměstnavateli k uzavření pracovní smlouvy ze dne 18. 10. 2024, dle vyjádření žalobce zaměstnavatel nereagoval. Následně je z přípisu zaměstnavatele (ze dne 2. 5. 2025) zcela jasné, že s žalobcem pracovní smlouvu neuzavře, žalobce tak nezískal ani potvrzení o nástupu do zaměstnání, nemohl tedy účel zaměstnanecké karty naplnit. Žalobce byl přípisem ze dne 14. 5. 2025 vyzván k seznámení se s podklady, prvostupňové rozhodnutí bylo vydáno dne 17. 6. 2025.
51. Žalobce v žalobě namítá, že pokud by správní orgán posoudil budoucí pracovní smlouvu jako zdánlivé jednání a vyzval by žalobce k odstranění nedostatků žádosti, že by žalobce mohl předložit smlouvu bezvadnou, uzavřenou buď se stávajícím zaměstnavatelem anebo zaměstnavatelem jiným.
52. K tomuto soud uvádí, že žalobce měl po přípisu zaměstnavatele ze dne 2. 5. 2025, případně po seznámení se s podklady totožné možnosti, nicméně zaměstnavatel s ním nebyl ochotný uzavřít „bezvadnou“ smlouvu. Pokud by žalobce chtěl nastoupit na jiné pracovní místo, musel by požádat o změnu obsahu žádosti kterou správní orgán může povolit, hrozí-li žadateli vážná újma, a musí povolit, pokud žadatel prokáže, že důvod změny nastal bez jeho zavinění dle § 41 odst. 4 a 8 správního řádu (srovnej rozsudek Krajského soudu v Praze ze 31. 12. 2024, sp. zn. 48 A 10/2023, 4675/2025 Sb. NSS). Žalobce však tento potup nevyužil.
53. Jiné vady napadeného rozhodnutí namítány nebyly, soud pak neshledal v postupu žalované ani v jeho rozhodnutí žádné jiné vady, kterými by se musel zabývat z úřední

povinnosti. Ze všech shora uvedených důvodů soud neshledal žalobu důvodnou, a proto ji dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

54. O náhradě nákladů řízení jeho účastníků soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce ve věci neměl úspěch, proto mu náhrada nákladů řízení nenáleží, a žalované žádné náklady řízení nad rámec úřední činnosti nevznikly.

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, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

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

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, 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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Praze dne 15. prosince 2025

JUDr. Lenka Loudová v. r.

samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje J. S.