



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobkyně: **S. B. I.**, nar. X,
státní příslušností Republika Uzbekistán,
bytem X,

zastoupené advokátem Mgr. Pavlem Čížinským,
sídlem Varšavská 714/3, Praha 2,

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 1. 2025, č. j. OAM-74946-5/ZM-2024,

takto:

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

Odůvodnění:

1. Žalobkyně se domáhá zrušení v záhlaví označeného sdělení žalovaného o nesplnění podmínek, jímž bylo žalobkyni 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 u nového zaměstnavatele nebyly splněny.

2. V žalobě uvedla, že v ČR žije na základě povolení k dlouhodobému pobytu - zaměstnanecké karty vydané na období 22.11.2023 do 21.11.2025. Na podzim roku 2024 změnila zaměstnavatele, dne 30. 9. 2024 skončila pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele a ve lhůtě 60 dnů dne 25. 11. 2024 oznámila zaměstnání u nového zaměstnavatele. Dne 3. 1. 2025 vydal žalovaný napadené sdělení, dle kterého nebyly splněny podmínky pro změnu zaměstnanecké karty.
3. Žalobkyně namítá, že podmínky dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců splněny byly, neboť skutečnost, že mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, vyplývá z pracovní smlouvy tím, že v ní není sjednána kratší pracovní doba pod rozsah stanovený v § 79 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, (dále jen „zákoník práce“), tedy, že automaticky ex lege platí ustanovení § 79 odst. 1 zákoníku práce, že sjednaná pracovní doba činí 40 hodin týdně. Ze skutečnosti, že sjednaná pracovní doba činí 40 hodin týdně dle § 111 zákoníku práce ve spojení s nařízením vlády č. 567/2006 Sb. o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí, vyplývá, že mzda nemůže být nižší než 18 900 Kč. Navzdory absenci výslovného stanovení mzdy tak z textu smlouvy předložené dne 25. 11. 2024 vyplývalo, že mzda musí činit alespoň uvedenou částku, což splňuje podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Dále namítla, že řízení trpí vadou, že nebyla vyzvána k odstranění předmětného vytýkaného nedostatku pracovní smlouvy.
4. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby.
5. Ze správního spisu soud zjistil tyto skutečnosti.
6. Dne 25. 11. 2024 bylo žalovanému doručeno oznámení žalobkyně o změně zaměstnavatele, ve kterém uvedla, že datum změny má nastat ke dni 1. 12. 2024.
7. K oznámení byla přiložena dohoda o rozvázání pracovního poměru ze dne 30. 9. 2024. Dále byla doložena pracovní smlouva k novému zaměstnavateli ze dne 24. 10. 2024, přičemž nástup do práce byl ujednáán ke dni 1. 12. 2024.
8. Žalovaný dne 3. 1. 2025 vydal sdělení o nesplnění podmínek, kdy konkrétně vytkl žalobkyni, že v její pracovní smlouvě nebyla uvedena výše mzdy a místo výkonu práce.
9. Městský soud v Praze přezkoumal dle § 75 s. ř. s. napadené rozhodnutí a jemu předcházející řízení v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je soud vázán ve smyslu rozsahu soudního přezkumu.
10. Soud odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu č. j. 5 Azs 43/2003-38, dle kterého: *Řízení ve správním soudnictví je plně ovládáno zásadou dispoziční a je na žalobci, zda proti rozhodnutí správního orgánu, jímž se zakládají, mění, ruší nebo závazně určují jeho práva nebo povinnosti, podá žalobu u soudu či nikoliv. Je pouze na žalobci, aby v případě, že se bude domáhat ochrany svých práv žalobou u soudu, v této žalobě jasně vymezil, které výroky správního rozhodnutí napadá, a v žalobních bodech pak specifikoval, z jakých skutkových a právních důvodů považuje napadené výroky rozhodnutí za nezákonné nebo nicotné (§ 71 s. ř. s.).* Bylo na žalobkyni, aby v žalobě dostatečně důsledně specifikovala rozsah nezákonnosti napadeného rozhodnutí. V řízení dle s. ř. s. soud kromě vady nepřezkoumatelnosti nebo nicotnosti nezkontroluje věcnou správnost napadeného rozhodnutí z úřední povinnosti nad rámec žalobních bodů.

11. Jak výše uvedeno, žalovaný neshledal splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty žalobkyně ze dvou důvodů : v předložené pracovní smlouvě nebyla uvedena výše mzdy a v pracovní smlouvě nebylo označeno místo výkonu práce. Jakkoli jde o vady těžké pracovní smlouvy, žalovaný vymezil jednoznačně dva důvody pro nesplnění změny zaměstnanecké karty. Ze sdělení je patrné, že oba důvody jsou sami o sobě důvodem pro nesplnění podmínek změny zaměstnanecké karty, tedy že negativní sdělení by obstálo i na základě existence pouze jedné z uvedených vad pracovní smlouvy.
12. Žaloba však směřuje výhradně proti závěru žalovaného o vadě pracovní smlouvy spočívající v absenci sjednané mzdy. Žaloba nic nenamítá proti dalšímu důvodu napadeného rozhodnutí a to, že pracovní smlouva neobsahuje místo výkonu práce, přitom pracovní pozice v centrální evidenci volných pracovních míst je vymezeno mimo jiné i místem výkonu práce. Žalobkyně se zaměřila výlučně na vadu nesjednané výše mzdy, a to nejen ve smyslu splnění zákonné podmínky (bod III písm. a) žaloby), ale i ve smyslu nevydání výzvy k odstranění takové vady, jestliže žaloba obsahuje tvrzení: *jsem nebyla vyzvána k odstranění výše uvedené vytýkané vady* (bod III písm. a) žaloby).
13. Jelikož žaloba směřuje pouze proti jednomu z důvodů rozhodnutí, je žaloba bez věcného přezkoumání správnosti žalobních bodů nedůvodná, neboť rozhodnutí žalované obstojí i v případně důvodnosti žalobních námitek. I kdyby měl soud za to, že žalovaný byl povinen žalobkyni vyzvat k odstranění vady pracovní smlouvy ohledně sjednané mzdy, případně že se o vadu pracovní smlouvy nejednalo, tudíž v rozsahu mzdy žalobkyně splnila podmínky dle § 42g odst. 7, 8 zákona o pobytu cizinců, takový závěr by nevedl ke zrušení rozhodnutí soudem, neboť negativní sdělení by nadále obstálo na dalším, žalobou nedotčeném, důvodu vady pracovní smlouvy ohledně místa výkonu práce, proti které žaloba nic nenamítá.
14. Neúplnost žalobních námitek ve střetu s důvody napadeného rozhodnutí vedly soud k zamítnutí žaloby podle § 78 odst. 8 s. ř. s., aniž by se zabýval oprávněností žalobních námitek, neboť z výše uvedeného důvodu je vyloučen jejich kasační účinek na sdělení žalovaného.
15. Z důvodů shora uvedených soud žalobu zamítl jako nedůvodnou
16. Výrok o nákladech řízení je odůvodněn § 60 odst. 1 s. ř. s., žalobkyně úspěch ve věci neměla a žalovanému 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, 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 11. 3. 2026

Mgr. Kamil Tojner, v. r.

soudce