

USNESENÍ

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Sylvie Šiškeové a soudkyň Lenky Bursíkové a Evy Šonkové v právní věci žalobce: **Y. Y.**, zast. Mgr. Markem Sedlákem, advokátem se sídlem Kašparovo náměstí 2271/5, Praha 8, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Nad Štolou 936/3, Praha 7, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 28. 5. 2024, č. j. OAM-74752-23/ZM-2023, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 29. 1. 2025, č. j. 22 A 17/2024-34,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se odmítá** pro nepřijatelnost.
- II. Žalobce **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Žalobce dne 23. 10. 2023 oznámil žalovanému změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a to na pracovní místo označené 23 246 480 778 v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „centrální evidence“), na pozici pomocné síly v kuchyni, pomocného kuchaře s místem výkonu práce P. X, O.

[2] Sdělením ze dne 7. 11. 2023 žalovaný informoval žalobce, že nesplňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele. Pracovní místo je v centrální evidenci vymezeno mimo jiné i místem výkonu práce. Místem výkonu práce na pozici označenou v oznámení má být O. Podle předložené pracovní smlouvy má však být místem výkonu O. a O., tedy jiné místo výkonu práce, než je uvedeno v centrální evidenci.

[3] Žalobce se proti sdělení bránil žalobou u Krajského soudu v Brně, který rozsudkem ze dne 20. 3. 2024, č. j. 22 A 34/2023-37, sdělení žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu

řízení. Krajský soud konstatoval, že uvedení duplicitního místa výkonu práce v pracovní smlouvě bylo odstranitelnou vadou. Žalovaný měl umožnit žalobci tuto vadu napravit.

[4] Žalovaný dne 5. 4. 2024 vyzval žalobce, aby předložil pracovní smlouvu prostou omylů. Žalobce předložil smlouvu ze dne 16. 4. 2024 s místem výkonu práce pouze v O. na ohlášené pracovní místo č. 23 246 480 778. Dne 28. 5. 2024 vydal žalovaný opakované sdělení označené v záhlaví (dále jen „napadené sdělení“), kterým žalobci opětovně sdělil, že nejsou splněny podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro žalobcovo zaměstnání na uvedeném pracovním místě u uvedeného zaměstnavatele. Pracovní místo 23 246 480 778 totiž bylo ke dni 20. 2. 2024 (společně s dalšími ohlášenými místy téhož zaměstnavatele) vyřazeno z centrální evidence, protože zaměstnavateli byla uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce.

[5] Žalobu proti napadenému sdělení zamítl krajský soud v záhlaví označeným rozsudkem. Uvedl, že ze zákona a judikatury plyne, že sdělení žalovaného o splnění podmínek je rozhodnutím, bez kterého nemůže cizinec začít pracovat na novém pracovním místě. Jedná se tedy o rozhodnutí s účinky *ex nunc*. Skutečnosti, které souvisí s existencí pracovního místa se musí posuzovat ke dni rozhodování žalovaného. Cizinci nelze povolit výkon práce na pracovním místě, které není evidováno v centrální evidenci. V důsledku judikatury k povinnosti odstraňovat vady oznámení nutně vznikají situace, kdy se oznámení stane perfektní později než k okamžiku podání. To logicky plyne z toho, že původní oznámení mělo vady, které musely být odstraněny. Bez ohledu na to, zda byly, či nebyly odstraňovány vady podání, musí pracovní místo, na kterém má být cizinec zaměstnán, splňovat v době rozhodování správního orgánu podmínku podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců (musí jít o pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci). Žalovaný žalobci umožnil doložit novou pracovní smlouvu, která by prokazovala možnost výkonu zaměstnání na dříve zvolené pracovní pozici i v době pokračujícího řízení před žalovaným, tj. fakticky posuzovat oznámení o změně zaměstnavatele ke dni odstranění vad ve spojení s tím, jak bylo původně podáno. Skutečnost, že v mezidobí došlo ke změně podmínek na straně zaměstnavatele, nelze klást k tíži žalovanému, ale nelze ji ani přehlížet ve prospěch žalobce. Žalovaný nemohl souhlasit se změnou zaměstnavatele, pokud pracovní pozice, na kterou měl žalobce nastoupit, nebyla uvedena v centrální evidenci. Tím by zcela překročil své oprávnění vyplývající ze zákona o pobytu cizinců.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalovaného

[6] Žalobce (stěžovatel) v kasační stížnosti namítá, že sdělení ministerstva podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců nemá účinky *ex nunc*. Tímto sdělením se cizinci autoritativně nepovoluje výkon práce. Ze zákona nevyplývá ani to, že by cizinec bez sdělení nemohl začít pracovat na novém pracovním místě. Cizinec je povinen pouze oznámit změnu zaměstnavatele a na volné pracovní místo je oprávněn bez dalšího nastoupit do 30 dnů ode dne oznámení (pokud mu ministerstvo v této lhůtě nesdělí, že nesplňuje podmínky). Ze zákona nevyplývá, že by cizinec po marném uplynutí třicetidenní lhůty byl povinen před nástupem do zaměstnání čekat na sdělení ministerstva. Krajským soudem odkazovaný rozsudek NSS (ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41) řešil situaci, kdy ministerstvo učinilo sdělení o (ne)splnění podmínek ve lhůtě 30 dnů. NSS se nevyjadřoval k otázce, zda

pokračování

cizinec může nastoupit do zaměstnání k novému zaměstnavateli, pokud ministerstvo v dané lhůtě neučiní žádné sdělení.

[7] Stěžovatel namítá, že splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele se posuzuje (i v případě odstraňování vad) zpětně ke dni oznámení nebo nejpozději ke dni, kdy končí lhůta uvedená v § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Výklad krajského soudu by mohl vést k nejistotě cizinců ohledně nástupu k výkonu práce a ohledně dalšího trvání platnosti jejich zaměstnanecké karty s ohledem na § 63 zákona o pobytu cizinců.

[8] **Žalovaný ve vyjádření** ke kasační stížnosti uvádí, že pokud by měl platit stěžovatelův názor a žalovaný by měl splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele zkoumat a posuzovat ke dni oznámení změny, znamenalo by to současně, že by žalovaný nemohl stěžovatele vyzvat k odstranění vad předložených dokladů, předložení chybějících dokladů nebo přeformulování pracovních smluv. Musel by tak konstatovat, že oznámení doručené dne 23. 10. 2023 nesplňuje podmínky stanovené v § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců (protože místo výkonu práce v pracovní smlouvě neodpovídalo popisu volného pracovního místa v centrální evidenci). Žalovaný byl vázán právním názorem krajského soudu, že má stěžovatele vyzvat k odstranění vad oznámení, resp. přeformulování pracovní smlouvy. Nemohl tedy splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele posuzovat ke dni doručení oznámení, ale až ke dni, kdy posuzoval splnění podmínek a vydával sdělení o jejich nesplnění. Povinnost žalovaného vyzývat k odstranění vad oznámení dovozená judikaturou s sebou nese nebezpečí změny skutkového stavu. Jinými slovy, nelze mít obojí – posuzovat splnění podmínek ke dni oznámení a současně odstraňovat jeho nedostatky.

[9] K další stěžovatelově argumentaci žalovaný uvádí, že z § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců jednoznačně plyne, že ministerstvo sdělí cizinci a jeho budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky pro požadovanou změnu a *zda může být na tomto místě zaměstnáván*. Není možné, aby cizinec nastoupil na oznamované pracovní místo bez sdělení ministerstva o splnění podmínek. Takový výkon pracovní činnosti by byl nelegální podle § 5 písm. e) bod 2. zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Sdělení o splnění podmínek je tedy rozhodnutím, bez kterého nemůže cizinec začít pracovat na novém pracovním místě. Jde o rozhodnutí s účinky *ex nunc*. Lhůta uvedená v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců vedoucí k zániku zaměstnanecké karty uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah, je zákonným rámcem, ve kterém se daný cizinec-oznamovatel pohybuje, a dává mu dostatečný časový prostor, aby učinil další oznámení změny k jinému zaměstnavateli tak, aby mu zaměstnanecká karta nezanikla.

III. Posouzení kasační stížnosti

[10] O žalobě rozhodl specializovaný samosoudce. Podle § 104a odst. 1 s. ř. s. platí, že rozhodoval-li před krajským soudem o věci specializovaný samosoudce a kasační stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji NSS jako nepřijatelnou. NSS přijme kasační stížnost k věcnému přezkumu pouze v případě rozpoznatelného dopadu řešení právní otázky nad rámec konkrétního případu, a to i) z důvodu neexistence, nejednotnosti nebo překonání judikatury, nebo ii) v případě zásadního pochybení krajského soudu (usnesení NSS z 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS).

[11] Kasační stížnost **je nepřijatelná.**

[12] Stěžovatel tvrdí, že judikatura dosud neřešila otázky právní povahy oznámení o změně zaměstnavatele, okamžik, ke kterému se posuzuje splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, a právní povahy a důsledků sdělení o (ne)splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Tak tomu ale není. Judikatura již odpověď na všechny otázky vznesené v kasační stížnosti poskytuje.

[13] NSS předně konstatuje, že dané sdělení je rozhodnutím ve smyslu § 65 odst. 1 s. ř. s. a lze je napadnout přímo správní žalobou, neboť proti němu nejsou přípustné opravné prostředky v rámci správního řízení (rozsudky NSS ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25, ze dne 14. 10. 2024, č. j. 5 Azs 46/2024-38, či usnesení ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, atp.).

[14] V posledně citovaném rozsudku (bod 17) pak NSS k právní povaze daného sdělení a jeho účinkům konstatoval, že přestože zákon o pobytu cizinců nepodmiňuje právo vykonávat zaměstnání na oznámené pracovní pozici sdělením o splnění podmínek, je sdělením podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců autoritativně postaveno najisto, zda oznámení cizince splňuje požadavky § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Obsah sdělení podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců totiž závazně předurčuje, jaké účinky ze zákona o pobytu cizinců nastanou, tj. zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici (§ 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců), nebo zda se na oznámení hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 téhož zákona). To je významné nejen pro účely samotného výkonu zaměstnání na nově oznámené pozici, nýbrž i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

[15] V rozsudku ze dne 18. 9. 2025, č. j. 4 Azs 80/2025-50, pak NSS shrnul, že sdělení o (ne)splnění podmínek pro změnu zaměstnanecké karty představuje materiálně úkon s účinky meritorního rozhodnutí ve věci pobytového oprávnění cizince.

[16] Judikatura se zabývala i postupem správních orgánů v případě, kdy oznámení o změně zaměstnavatele trpí odstranitelnými vadami. Podle rozsudku NSS ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS, platí, že správní orgán je povinen oznamovateli pomoci odstranit nedostatky, případně ho vyzvat k jejich odstranění a stanovit mu k tomu přiměřenou lhůtu, pokud oznámení o změně zaměstnavatele neobsahuje veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami. Účinky neučinění podání nastanou až po marném uplynutí této lhůty.

[17] Hodnocení, že nebyly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele, nelze učinit, neobsahuje-li oznámení veškeré náležitosti předpokládané zákonem nebo trpí-li jinými odstranitelnými vadami (rozsudek NSS ze dne 26. 7. 2024, č. j. 4 Azs 114/2023-34). Toto hodnocení proto nelze předsunout před povinnost vyplývající pro správní orgán z § 37 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, tedy výzvu/pomoc k odstranění nedostatků podání. Do té doby nemůže správní orgán objektivně posoudit, zda oznamovatel splnil

pokračování

podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele (rozsudek č. j. 4 Azs 124/2023-34, či usnesení NSS ze dne 19. 6. 2024, č. j. 7 Azs 19/2024-19).

[18] K tomu, jak má správní orgán postupovat poté, co sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele zrušil soud se závazným právním názorem spočívajícím v povinnosti vyzvat stěžovatele k odstranění vad oznámení (tedy k situaci, která plně odpovídá té stěžovatelově) se NSS vyjádřil v rozsudku ze dne 9. 4. 2026, č. j. 2 Azs 281/2025-30. V něm konstatoval, že poté, co bylo původní sdělení zrušeno a následně odstraňovány vady původního oznámení, musí nové posouzení oznámení o změně zaměstnavatele reflektovat změnu skutkového stavu (bod 16 citovaného rozsudku). Smyslem „rozhodování“ o oznámení o změně zaměstnavatele je totiž připustit obsahovou změnu vydané zaměstnanecké karty, tedy umožnit na jejím základě výkon práce u jiného zaměstnavatele či na jiném pracovním místě. Posouzení oznámení tedy svými účinky směřuje jednoznačně do budoucnosti, jeho podstatou není deklarace, že v určitý okamžik v minulosti byly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele. Pokud v situaci, kdy žalovaný v návaznosti na zrušení svého prvního sdělení ze strany NSS znovu posuzoval oznámení, již nebyla zaměstnanecká karta platná a stěžovatel ani nepožádal o prodloužení její platnosti, tedy nebyl držitelem oprávnění spojených se zaměstnaneckou kartou, nemohl žalovaný aprobovat změnu zaměstnavatele. Shodně je nutno dané závěry aplikovat na situaci, kdy nejsou splněny jiné podmínky pro změnu zaměstnavatele, tedy i existence volného pracovního místa, pro které byla změna ohlašována, jak tomu bylo ve stěžovatelově případě.

[19] NSS se v posledně citovaném rozsudku vyjádřil i k případným dopadům zrušení původního sdělení soudem a k otázce právní nejistoty cizince spojené s dalším trváním platnosti jeho zaměstnanecké karty s ohledem na § 63 zákona o pobytu cizinců, kterou v kasační stížnosti zmiňuje stěžovatel. Konstatoval, že zruší-li soud negativní sdělení vydané podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců k oznámení cizince o změně zaměstnavatele učiněnému v době platnosti zaměstnanecké karty, nemá tato skutečnost žádný vliv na dobu platnosti zaměstnanecké karty v ní uvedenou (§ 44 odst. 6 zákona o pobytu cizinců). Nemohl-li cizinec podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ve lhůtě dle § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců z důvodu presumpce správnosti sdělení vydaného podle § 42g odst. 9 téhož zákona, podle něž nebyly splněny podmínky pro změnu zaměstnavatele, takže se mělo za to, že platnost zaměstnanecké karty zanikla dle § 63 odst. 1 téhož zákona, může poté, co bylo toto sdělení zrušeno soudem, podat uvedenou žádost ve lhůtě dle § 47 odst. 3 téhož zákona plynoucí od právní moci zrušujícího rozsudku soudu.

[20] Krajský soud proto postupoval plně v souladu se shora citovanou judikaturou, pokud uzavřel, že žalovaný měl poté, co vyzval stěžovatele na základě závazného právního názoru obsaženého ve zrušujícím rozsudku k odstranění vad jeho žádosti, posoudit naplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele na základě aktuálního skutkového stavu. V tomto směru se nedopustil žádného pochybení, které by odůvodňovalo přijatelnost kasační stížnosti.

IV. Závěr a náklady řízení

[21] NSS s ohledem na výše uvedené dle § 104a odst. 1 s. ř. s. kasační stížnost odmítl pro nepřijatelnost, neboť svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele.

[22] Při rozhodování o nákladech řízení vycházel z usnesení rozšířeného senátu ze dne 25. 3. 2021, č. j. 8 As 287/2020-33, č. 4170/2021 Sb. NSS. Výrok o náhradě nákladů řízení se tedy opírá o § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel úspěch neměl, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení, a žalovanému, který by jinak toto právo měl, žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

P o u č e n í: Proti tomuto usnesení **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 21. dubna 2026

Sylva Šiškeová
předsedkyně senátu