



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní Mgr. et Mgr. Lenkou Bahýřovou, Ph.D. ve věci
žalobkyně: **M. K.**
státní příslušnost A.
adresa pro doručování X.

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad Štolou 936/3, 170 34 Praha
pracoviště Tuřanka 1554/115b, 627 00 Brno

o žalobě proti sdělení žalovaného ze dne 27. 4. 2025, č. j. OAM-38920-26/ZM-2024, MV-
114428-8/OAM-2024,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobkyně **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a předcházející řízení

1. Sdělením žalovaného ze dne 27. 4. 2025, č. j. OAM-38920-26/ZM-2024, MV-114428-8/OAM-2024, („napadené rozhodnutí“), bylo žalobkyni (opakovaně) sděleno, že podmínky stanovené v § 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“) pro zaměstnání žalobkyně u jiného zaměstnavatele (Česká pošta, s. p.) nejsou splněny.
2. Napadené rozhodnutí vydal žalovaný poté, kdy Krajský soud v Brně rozsudkem ze dne 21. 2. 2025, č. j. 34 A 21/2024-78, zrušil původní sdělení žalovaného ze dne 6. 8. 2024 o nesplnění podmínek. Ve zrušujícím rozsudku dospěl soud k závěru, že „otázka platnosti dohody o ukončení pracovního poměru ke dni 19. 2. 2024 byla ve vztahu k oznámení změny zaměstnavatele, kterou žalobkyně oznámila dne 20. 6. 2024, a k němuž žalobkyně požadovala nastoupit dle podkladů ve správním spisu dne 20. 7. 2024 (tj. v souladu s požadavkem § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců až po uplynutí 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty), *otázkou předběžnou*, bez jejíhož řešení nemohl správní orgán rozhodnout.“
3. Kasační stížnost žalovaného proti zrušujícímu rozsudku krajského soudu Nejvyšší správní soud zamítl rozsudkem ze dne 25. 8. 2025, č. j. 5 Azs 48/2025-21.
4. Žalovaný měl v dalším řízení učinit úvahu o tom, zda vyčká na řešení této otázky v běžícím řízení před Městským soudem v Brně, či zda si o této otázce učiní podle § 57 odst. 1 písm. c) zákona č. 500/2004 Sb., správní řád („správní řád“), úsudek sám. V případě volby druhého postupu bylo nutné, aby se žalovaný s otázkou platnosti ukončení pracovního poměru žalobkyně ke dni 19. 2. 2024 dostatečně kvalifikovaně vypořádal po stránce skutkové i právní.
5. Žalovaný v napadeném rozhodnutí přistoupil k posouzení předběžné otázky stran platnosti dohody o ukončení pracovního poměru. Nahlížel do soudního spisu vedeného u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 9/2025 a pořídil si kopie některých listin, které jsou součástí spisového materiálu žalovaného. Shledal, že brzký výsledek řízení o žalobě žalobkyně nelze očekávat. Zároveň vyhodnotil, že má dostatečný podklad pro to, aby si učinil úsudek o předběžné otázce.
6. Žalobkyně dle žalovaného v žalobě, resp. v doplnění žaloby trvala na tom, že na ni zaměstnavatel vyvíjel psychický nátlak v tom smyslu, že dokud nepodepíše dohodu o rozvázání pracovního poměru, nenechá ji místnost opustit, což měl doprovázet dalšími výhružkami tak, že žalobkyně měla nabýt dojmu, že je ohrožena na svém zdraví a svobodě. V tísní nakonec dohodu podepsala, aniž by chtěla.
7. S ohledem na dřívější prohlášení žalobkyně a na její jednání žalovaný však dospěl k závěru, že se žalobní tvrzení nezakládalo na pravdě. V oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 5. 3. 2024 žalobkyně platnost dohody o rozvázání pracovního poměru nerozporovala. Nerozporovala ji ani v přiloženém průvodním dopise ze dne 1. 3. 2024. V průvodním dopise popisovala nevyhovující podmínky zaměstnávání u dosavadního zaměstnavatele a uvedla, že následkem jednání zaměstnavatele či neochoty zaměstnavatele změnit jí pracovní smlouvu, se rozhodla „skončit sama“. Žalobkyně podala žalobu na určení neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru dne 26. 3. 2024. Tedy teprve poté, co správní orgán žalobkyni oznámením, které jí bylo doručeno dne 9. 3. 2024, sdělil, že nesplňuje podmínky pro oznámení změny zaměstnavatele.

8. I z obsahu oznámení o změně zaměstnavatele ze dne 16. 4. 2024 a z dopisu ze dne 17. 4. 2024 dle žalovaného vyplývá, že žalobkyně chtěla pracovní poměr ve skutečnosti ukončit sama z důvodu nevyhovujících podmínek u zaměstnavatele.
9. Rovněž ze samotného doplnění žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru ze dne 14. 1. 2025 dle žalovaného vyplývá, že o ukončení pracovního poměru stála žalobkyně sama. Sama uvádí, že „byla vystavena silnému tlaku, aby uzavřela poměr s novým zaměstnavatelem.“ Z toho žalovaný dovodil, že žalobkyně chtěla pracovní poměr ukončit a na jeho ukončení spěchala, aby mohla uzavřít novou pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem. Žalobkyně v době podpisu dohody již měla za sebou hledání nového zaměstnání a chtěla s novým zaměstnavatelem sepsat pracovní smlouvu. Tato pracovní smlouva poté byla sepsána 29. 2. 2024. I v podání ze dne 17. 1. 2025 adresovaného Krajskému soudu v Brně pod sp. zn. 34 A 21/2024 žalobkyně výslovně uvedla, že se v únoru 2024 rozhodla sama změnit zaměstnání.
10. Žalovaný dospěl k závěru, že pracovní poměr žalobkyně byl ukončen platně. K podpisu dohody nebyla žalobkyně donucena nátlakem. Sama chtěla pracovní poměr ukončit, a to co nejdříve, aby mohla být zaměstnána u jiného zaměstnavatele.
11. Pracovní poměr žalobkyně skončil 19. 2. 2024 a šedesátidenní doba pro oznámení změny zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 věty poslední ve spojení s § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců uplynula 19. 4. 2024. Žalobkyně proto nebyla oprávněna 20. 6. 2024 oznámit změnu zaměstnavatele. Žalobkynin učiněné oznámení nesplňovalo podmínky § 42 g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a na takové oznámení se dle § 42g odst. 9 věty druhé hledí, jako by nebylo učiněno.

II. Obsah žaloby

12. Žalobkyně s napadeným rozhodnutím nesouhlasila. Žalovaný dle ní předběžnou otázku posoudil nesprávně a nezákonně. S posouzením platnosti ukončení pracovního poměru se nevypořádal dostatečně kvalifikovaně po právní a skutkové stránce.
13. Žalovaný si dle žalobkyně učinil vlastní konstrukci toho, jak ke skončení pracovního poměru u zaměstnavatele došlo. Přitom ztratil ze zřetele posouzení oznámení ve smyslu § 42g zákona o pobytu cizinců. Dle žalobkyně průběh jejího zaměstnání vykazoval řadu protiprávních aspektů. Stejně tak nestandardně a neplatně proběhlo i samotné uzavření dohody, kterou se pracovní poměr skončil. Žalobkyně primárně nechtěla vyvolávat soudní spory se zaměstnavatelem. Nelze jí proto přičítat k tíži, že podrobně nevylicila příkoří a okolnosti, které průběh jejího zaměstnání a skončení pracovního poměru provázely a neznamená to, že takové okolnosti dány nebyly.
14. Po incidentu při podpisu dohody žalobkyně nepovažovala za možné se do zaměstnání vrátit, proto nesdělovala, že trvá na dalším zaměstnávání. Zaměstnanec má dvě možnosti, jak reagovat na neplatné skončení pracovního poměru, z jeho reakce však nelze cokoli dalšího předjímat. Platnost či neplatnost dohody o rozvázání pracovního poměru nelze bez dalšího usuzovat jen z jejího textu (srov. rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010).
15. Posouzení předběžné otázky učiněné žalovaným nesplňovalo ani základní parametry, je nesprávné, neúplné a tedy nezákonné. Žalovaný nerespektoval závazný právní názor krajského soudu.

16. Zaměstnavatel Česká pošta s. p. má o práci žalobkyně nadále zájem. Žalobkyně se v důsledku formalistického přístupu správního orgánu již téměř rok nemůže zařadit do legálního výkonu závislé práce v České republice. Na druhou stranu jí není známo, že by špatné jednání zaměstnavatele mělo pro něj nějaké nepříznivé následky.

III. Vyjádření žalovaného

17. Žalovaný ve svém vyjádření zrekapituloval průběh dosavadního řízení před správním orgánem a před správním soudem a žalobu žalobkyně. Konstatoval, že v napadeném rozhodnutí řádně odůvodnil, proč byl pracovní poměr žalobkyně platně rozvázán již dohodou ze dne 19. 2. 2024. K zániku zaměstnanecké karty žalobkyně proto došlo ke dni 19. 4. 2024.
18. Dle žalovaného nebylo v souladu se základními zásadami správního řízení vyčkávat výsledku rozhodnutí soudu ve věci určení neplatnosti skončení pracovního poměru žalobkyně. Žalobkyně svým procesním postupem v tamním řízení rozhodnutí soudu ve věci *de facto* oddaluje.
19. K odkazu žalobkyně na rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010, žalovaný uvedl, že se jedná o rozsudek k nyní řešené věci nepřiléhavý. Nejvyšší soud postupoval dle nyní již neplatného § 49 odst. 2 zákoníku práce, kde bylo dříve uvedeno, že v dohodě musí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru. Dle nyní platného znění zákoníku prací v dohodě nemusí být uvedeny důvody rozvázání pracovního poměru. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl.

IV. Replika žalobkyně

20. Žalobkyně v replice odmítla, že by svým postupem ve věci vedené Městským soudem v Brně oddalovala rozhodnutí ve věci samé. Žalobkyně naopak má zájem na tom, aby se soud její žalobou meritorně zabýval a aby došlo k rychlému vyřízení věci i proto, že výsledek sporu má význam pro toto řízení.
21. Ustanovení § 57 správního řádu rozlišuje situace, ve kterých by se o soukromoprávní otázce mělo řízení zahájit teprve v budoucnu a ve kterých již je řízení o předběžné otázce vedeno. V druhém ze zmíněných případů by vlastní posouzení věci správním orgánem mělo nastat jen výjimečně. Závěr o platnosti či neplatnosti dohody lze učinit především až na základě provedení dokazování, například výslechem osob, které dohodu sepisovaly, nebo dalších zaměstnanců.
22. Žalovaný v napadeném rozhodnutí dospěl k závěru, že žalobkyně nebyla k podpisu dohody donucena, protože to sama nejdříve netvrdila. Dle žalobce žalovaný bagatelizuje specifika pracovněprávních vztahů cizinců a tlak související s faktickými podmínkami zaměstnankyně, nezohledňuje skutečnosti jako je jazyková bariéra, ztráta příjmu, závislost na zaměstnavateli atd. Skutečnost, že zaměstnavatel nevyplácel žalobkyni včas mzdu a že podepsání dohody bylo podmínkou pro získání potřebných dokladů nasvědčuje možné závislosti a nevýhodnému postavení žalobkyně, což je v rámci pracovněprávní ochrany relevantní k posouzení pochybností o svobodné vůli při podpisu dohody.
23. Pokud jde o závěry Nejvyššího soudu v odkazovaném rozhodnutí, žalovaný z citovaného rozsudku rovněž dovozuje chybné závěry. Pokud v písemném vyhotovení nejsou okolnosti sepsání dohody vypsány, neznamená to, že takové okolnosti ve skutečnosti nebyly dány. Rovněž to neznamená, že nebyly dány důvody pro skončení

pracovního poměru ze strany žalobkyně. Pokud se žalovaný ničím nad rámec písemného vyhotovení dohody nezabýval, protože měl za to, že tak činit nemusí, zatížil své rozhodnutí vadou nesprávnosti a nezákonnosti. Závěry rozhodnutí Nejvyššího soudu se týkají potřeby uvážení dalších okolností mimo prostou absenci formálního uvedení důvodu, mají svou obecnou platnost a použitelnost bez ohledu na změny právní úpravy.

V. Posouzení věci krajským soudem

24. Při splnění podmínek řízení krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích uplatněných žalobních bodů, ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti, a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době napadeného rozhodnutí [§ 75 odst. 1, 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, „s. ř. s.“]. Soud ve věci rozhodl bez jednání, neboť pro to byly splněny zákonem stanovené podmínky (§ 51 odst. 1 s.ř.s.).
25. Žaloba není důvodná.
26. Mezi účastníky je sporné především to, zda žalovaný mohl v dalším řízení sám posoudit otázku platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru žalobkyně ze dne 19. 2. 2024, anebo zda byl povinen vyčkat výsledku řízení vedeného u Městského soudu v Brně pod sp. zn. 38 C 9/2025. Dále je sporné, zda žalovaný svůj úsudek o této předběžné otázce opřel o dostatečný skutkový podklad a řádně jej odůvodnil.
27. Krajský soud při posouzení věci navázal na své závěry vyslovené ve zrušujícím rozsudku ze dne 21. 2. 2025, č. j. 34 A 21/2024-78, jež byly fakticky potvrzeny navazujícím rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 8. 2025, č. j. 5 Azs 48/2025-51. V uvedených rozhodnutích bylo postaveno najisto, že otázka platnosti ukončení pracovního poměru žalobkyně dohodou ke dni 19. 2. 2024 představovala ve vztahu k oznámení změny zaměstnavatele ze dne 20. 6. 2024 otázku předběžnou, bez jejíhož řešení žalovaný nemohl řádně posoudit splnění podmínek podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců.
28. Jak zdejší soud vyložil již ve věci sp. zn. 34 A 21/2024, zákon o pobytu cizinců je vůči správnímu řádu právní úpravou speciální. Na postup žalovaného v řízeních podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců dopadá § 168 tohoto zákona, podle něhož se na daný postup nevztahují části druhá a třetí správního řádu. Současné však ani v těchto věcech nesmí vzniknout procesní vakuum; proto se uplatní část čtvrtá správního řádu a prostřednictvím § 154 a § 177 odst. 2 správního řádu i další jeho ustanovení přiměřeně, jsou-li pro daný postup potřebná. Tento výklad odpovídá judikatuře Nejvyššího správního soudu, zejména rozsudku ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34.
29. Z toho plyne, že ani institut předběžné otázky podle § 57 správního řádu nelze v těchto věcech aplikovat mechanicky, jako by šlo o standardní správní řízení. Jeho použití musí být přiměřené povaze a účelu postupu podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců. Krajský soud na to ve věci 34 A 21/2024 výslovně upozornil, když zdůraznil, že „řízení“ o změně zaměstnavatele držitele zaměstnanecké karty je spojeno s krátkými zákonnými lhůtami, s potřebou rychlého autoritativního vyjádření správního orgánu a se závažnými důsledky pro legální pobyt a zaměstnání cizince. Ve věcech zaměstnaneckých karet je přitom otázka, zda, kdy a na základě jaké právní skutečnosti skončil pracovní poměr cizince, pro aplikaci § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců otázkou určující (srov.

rozsudky NSS ze dne 30. 10. 2020, č. j. 4 Azs 164/2020-41, a ze dne 18. 12. 2024, č. j. 2 Azs 190/2024-31).

30. V nyní projednávané věci proto nebylo rozhodující, zda žalovaný měl možnost učinit si o předběžné otázce vlastní úsudek; ta mu nepochybně svědčila. Rozhodující bylo, zda vzhledem ke specifikům tohoto typu věci, procesnímu stavu civilního řízení a podkladům, které měl k dispozici, byl takový postup v konkrétním případě legitimní a zda jeho úsudek může na základě zjištěných skutkových okolností obstát.
31. Krajský soud má za to, že tomu tak je. Z napadeného rozhodnutí se podává, že žalovaný po vrácení věci soudu civilní spor nepominul, nýbrž se jeho stavem aktivně zabýval. Nahlédl do soudního spisu vedeného u Městského soudu v Brně, opatřil si z něj podstatné listiny a vyhodnotil, že s ohledem na dosavadní procesní průběh nelze brzký výsledek řízení očekávat. Za této situace dospěl k závěru, že si o předběžné otázce učiní vlastní úsudek. Tento postup soud nepovažuje za nezákonný; odpovídal specifikům řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců, na něž zdejší soud upozornil již v rozsudku sp. zn. 34 A 21/2024.
32. Soud současně připomíná, že žalovaný v daném typu věci nemá a ani mít nemůže procesní nástroje civilního soudu rozhodujícího spor o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Jestliže se přesto rozhodne předběžnou otázku posoudit sám, nelze po něm požadovat vedení dokazování v rozsahu, který odpovídá nalézacímu řízení před pracovním soudem. Jeho povinností je obstarat si a vyhodnotit ty podklady, které jsou v mezích daného postupu rozumně dostupné, a na jejich základě formulovat úsudek přezkoumatelný po skutkové i právní stránce. Jinak řečeno, žalovaný je povinen učinit to, co v daném řízení učinit může, nikoli plně suplovat činnost civilního soudu.
33. Tomu odpovídá i standard soudního přezkumu. Správní soud nepřezkoumává úsudek správního orgánu o předběžné otázce tak, že by sám definitivně řešil soukromoprávní spor nebo nahrazoval pravomoc civilního soudu. Přezkum se soustředí na to, zda správní orgán zvolil zákonně přípustný procesní postup, zda si opatřil dostatečný skutkový podklad, zda neopomenul významné okolnosti věci, zda jeho úvahy nejsou vnitřně rozporné nebo svévolné a zda závěr o předběžné otázce přesvědčivě odůvodnil (srov. rozsudek NSS ze dne 4. 1. 2018, č. j. 4 Afs 203/2017-39).
34. Stejně tak je třeba mít na zřeteli, že úsudek správního orgánu o předběžné otázce nenahrazuje autoritativní rozhodnutí příslušného soudu; slouží toliko jako podklad pro rozhodnutí ve veřejnoprávní věci (srov. rozsudek NSS ze dne 28. 2. 2007, č. j. 8 Afs 94/2005-48). Ani případný pozdější odlišný závěr civilního soudu by proto sám o sobě neznamenal, že napadené rozhodnutí bylo v době svého vydání nezákonné.
35. V projednávané věci žalovaný svůj úsudek o platnosti dohody o rozvázání pracovního poměru nepostavil pouze na samotném textu dohody. Hodnotil též předchozí podání žalobkyně ve věcech oznámení změny zaměstnavatele, průvodní dopis ze dne 1. 3. 2024, další oznámení o změně zaměstnavatele a doprovodné podání ze dne 17. 4. 2024, obsah žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru a jejího doplnění ze dne 14. 1. 2025, jakož i vyjádření žalobkyně v navazujících řízeních. Nešlo tedy o situaci, kdy by žalovaný na předběžnou otázku rezignoval nebo ji uzavřel ryze formalisticky.
36. Žalovaný z těchto podkladů dovodil, že žalobkyně původně sama deklarovala vůli pracovní poměr u společnosti CRS food s.r.o. ukončit, a to z důvodu nevyhovujících

pracovních podmínek. V průvodním dopise ze dne 1. 3. 2024 uvedla, že se rozhodla u zaměstnavatele „skončit sama“. Ani v dalších podáních bezprostředně následujících po rozvázání pracovního poměru neuváděla, že by dohodu považovala za neplatnou, že by ji podepsala v tísní nebo pod bezprostředním nátlakem, či že by od počátku tvrdila, že pracovní poměr skončit nechtěla.

37. Významná je i časová posloupnost jednotlivých úkonů. Žalobkyně podala žalobu na určení neplatnosti dohody až poté, co jí bylo sděleno, že při skončení pracovního poměru dohodou bez relevantního zákonného důvodu nesplňuje podmínky pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný tuto okolnost nehodnotil izolovaně, nýbrž v souvislosti s tím, že žalobkyně v té době již aktivně směřovala ke změně zaměstnání a na ukončení dosavadního pracovního poměru zjevně spěchala. Takový úsudek nebyl nelogický.
38. Žalobkyně namítá, že k náležitému posouzení věci bylo třeba provést další dokazování, zejména výslechy osob přítomných při podpisu dohody. Ani tato námitka není důvodná. Jak již bylo vyloženo, žalovaný v řízení podle § 42g odst. 7 až 11 zákona o pobytu cizinců není povinen ani schopen vést dokazování v rozsahu pracovního soudu. Jeho povinností bylo obstarat si dostupné podklady a na jejich základě učinit úsudek. To splnil.
39. Krajský soud se nicméně dále zabýval i samotným obsahem předběžné otázky, tj. zda skutkové okolnosti plynoucí z podkladů opatřených žalovaným ze spisu Městského soudu v Brně byly vůbec způsobilé vést k závěru o neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru ze dne 19. 2. 2024. Soud tak činí nikoli proto, že by nahrazoval rozhodnutí civilního soudu v pracovněprávním sporu, nýbrž proto, že řízení před civilním soudem dosud skončeno nebylo a v rozsahu potřebném pro přezkum napadeného rozhodnutí bylo na místě posoudit, zda úsudek žalovaného o předběžné otázce obстоjí i z hlediska hmotněprávních požadavků civilní judikatury vztahující se k neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru.
40. Z judikatury Nejvyššího soudu plyne, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je platná, byla-li vůle jednajícího projevlena svobodně a vážně; rozhodné je přitom to, co bylo navenek objektivně projevováno, nikoli pouhá vnitřní pohnutka či pozdější tvrzení o odlišném vnitřním záměru (viz rozsudky NS ze dne 15. 10. 2009, sp. zn. 21 Cdo 3726/2008, a ze dne 11. 12. 2007, sp. zn. 21 Cdo 214/2007). Má-li být dohoda neplatná pro psychický nátlak, musí být prokázáno, že šlo o objektivně existující a působící stav, nikoli jen o subjektivní pocit tísně či tlaku, a současně že právě tento nátlak byl pohnutkou právního jednání tak, že by bez něj jednající osoba nejednala tak, jak jednala (rozsudek NS ze dne 31. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 81/2019).
41. O bezprávnou výhrůžku pak jde tehdy, jestliže osoba vykonávající psychický nátlak hrozí něčím, co není oprávněna učinit, anebo sice tím, co učinit může, avšak používá tuto hrozbu k vynucení něčeho, k čemu použita být nesmí (rozsudky NS ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018; ze dne 24. 9. 2009, sp. zn. 21 Cdo 4573/2008). Současně však Nejvyšší soud judikuje, že bezprávnou výhrůžkou zpravidla není pouhé sdělení zaměstnavatele, že podle jeho názoru jsou dány důvody k jednostrannému rozvázání pracovního poměru, a nabídnutí dohody jako pro zaměstnance výhodnější varianty (rozsudek NS ze dne 11. 4. 2002, sp. zn. 21 Cdo 1332/2001).
42. Poměřeno těmito kritérii, skutečností, které žalobkyně ve sporu o neplatnost dohody uváděla a které si žalovaný opatřil z civilního spisu, samy o sobě závěr o neplatnosti

dohody neodůvodňují. Tvrzení, že žalobkyně začala pracovat dříve, než měla oficiální povolení, že jí nebyla dostatečně vysvětlena pracovní smlouva a právní následky jejího podpisu, že měla nejasnosti ohledně pracovního povolení, víza a dalších administrativních náležitostí, popřípadě že byla v tíživé finanční a osobní situaci, vypovídají nanejvýš o jejím celkovém zranitelnějším postavení a o motivech, které ji vedly ke snaze zaměstnání změnit. Nejde však bez další konkretizace o takové skutečnosti, které by podle uvedené civilní judikatury samy o sobě zakládaly nedostatek svobodné vůle při uzavření dohody. Obdobně ani tvrzení, že „poslední měsíce v práci byly horší“, že zaměstnavatel „se nechtěl ukázat“ nebo že žalobkyně „nebyla dostatečně informována o svých právech“, nepředstavují konkrétně vymezené skutkové okolnosti bezprávné výhrůžky či psychického donucení rozhodné intenzity.

43. Za potenciálně právně relevantní by bylo možno považovat toliko tvrzení (žalobkyní uváděná v žalobě na neplatnost dohody o ukončení pracovního poměru), podle něhož měl zaměstnavatel žalobkyni sdělit, že pokud dohodu nepodepíše, neobdrží peníze za odpracované hodiny, resp. že už nikdy nenajde žádnou práci. Takové tvrzení by za určitých okolností mohlo směřovat k závěru o bezprávné výhrůžce. Ani v tomto směru však z podkladů, z nichž žalovaný vycházel, neplynula dostatečná skutková konkretizace a důkazní opora. Nebylo totiž tvrzeno ani doloženo, kdo přesně měl tyto výroky pronést, kdy a za jakých okolností se tak mělo stát, jak bezprostředně souvisely s podpisem dohody a zda právě tyto konkrétní výroky byly skutečnou příčinou uzavření dohody. Žalobkyně tedy ani v civilním řízení nevymezila rozhodné okolnosti způsobem, který požaduje civilní judikatura; Nejvyšší soud přitom výslovně dovozuje, že bezprávná výhrůžka může být v soudním řízení posuzována toliko na základě těch konkrétních okolností, v nichž podle oprávněné osoby spočívá a které byly řádně označeny (rozsudek NS ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018).
44. Naopak ve spise byly obsaženy skutečnosti, které podporovaly závěr žalovaného, že žalobkyně pracovní poměr u dosavadního zaměstnavatele ukončit chtěla a že na změnu zaměstnání sama spěchala. Jak již bylo uvedeno výše, žalobkyně v dřívějších podáních sama uváděla, že se rozhodla u zaměstnavatele „skončit sama“, později tvrdila, že byla vystavena tlaku, aby uzavřela pracovní poměr s novým zaměstnavatelem, a z obsahu spisu rovněž plyne, že nové zaměstnání měla již v rozhodné době vyhledáno a krátce nato s novým zaměstnavatelem uzavřela pracovní smlouvu. Takové okolnosti samy o sobě závěr o platnosti dohody neurčují, ve spojení s absencí konkrétně tvrzených a doložených skutečností nasvědčujících bezprávné výhrůžce však činí úsudek žalovaného racionálním.
45. Obecné poukazy žalobkyně na jazykovou bariéru, ekonomickou závislost na zaměstnavateli, ztrátu příjmu či zranitelnější postavení cizince v pracovněprávních vztazích samy o sobě nezpochybňují zákonnost napadeného rozhodnutí. Soud připouští, že jde o okolnosti, které mohou být v pracovněprávních sporech relevantní. Bez konkrétní skutkové opory však nemohou převážit nad dřívějšími projevy vůle žalobkyně, z nichž žalovaný vycházel.
46. Krajský soud proto uzavírá, že i při poměření věci požadavky civilní judikatury týkající se neplatnosti dohody o rozvázání pracovního poměru pro psychický nátlak či bezprávnou výhrůžku je třeba dát závěrům žalovaného zapravdu. Skutečnosti zjištěné z civilního spisu, jak si je žalovaný opatřil a vyhodnotil, nebyly s to bez dalšího odůvodnit závěr, že dohoda ze dne 19. 2. 2024 byla uzavřena v důsledku objektivně existujícího

psychického donucení či bezprávné výhrůžky takové intenzity, která by vedla k její neplatnosti. Žalovaný tedy nepochybil, dospěl-li pro účely posouzení předběžné otázky k závěru, že pracovní poměr žalobkyně skončil platně dohodou dne 19. 2. 2024.

47. Soud nepřisvědčil ani odkazu žalobkyně na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1779/2010. V jeho kontextu je pro nynější věc je podstatné, že žalovaný nepřijal závěr o platnosti dohody pouze na základě jejího textu. Jeho úvaha byla širší a zahrnovala i okolnosti předcházející i následující po jejím uzavření.
48. Krajský soud proto uzavírá, že žalovaný v mezích procesního režimu upraveného zákonem o pobytu cizinců, při přiměřené aplikaci § 57 správního řádu a v návaznosti na závěry vyslovené zdejším soudem v předcházejícím zrušujícím rozsudku postupoval zákonně, jestliže vzhledem ke stavu civilního řízení nevyčkával jeho skončení a učinil si o předběžné otázce vlastní úsudek. Tento úsudek opřel o podklady, které si v daném typu řízení mohl rozumně obstarat, a jeho závěr, že pracovní poměr žalobkyně skončil platně dohodou dne 19. 2. 2024, nelze označit za svévolný, vnitřně rozporný ani nepřezkoumatelný.
49. Navazuje-li na tento závěr aplikace § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, žalovaný správně dovodil, že šedesátidenní doba k oznámení změny zaměstnavatele uplynula dne 19. 4. 2024. Žalobkyně proto již dne 20. 6. 2024 nebyla oprávněna učinit oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a zákonnost napadeného rozhodnutí lze potvrdit.

VI. Závěr a náhrada nákladů řízení

50. Z uvedených důvodů soud žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou zamítl.
51. O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobkyně neměla ve věci úspěch, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly, a proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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.

Brno dne 2. dubna 2026

Mgr. et Mgr. Lenka Bahýřová Ph.D. v. r.
samosoudkyně