



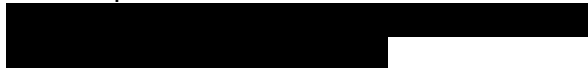
MVCRX093ZNR6  
prvotní identifikátor

odbor azylové a migrační politiky  
Nad Štolou 3  
17034 Praha 7

Č. j. MV- 52821-2/OAM-2026



Praha 30. března 2026

Vážená paní



Datovou schránkou: 

## ROZHODNUTÍ

Ministerstvo vnitra České republiky (dále jen „MV“), odbor azylové a migrační politiky, jako povinný subjekt ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o svobodném přístupu k informacím“ či „InfZ“), posoudil žádost o poskytnutí informací, kterou dle § 14 tohoto zákona dne 19. března 2026 podala paní  prostřednictvím datové schránky. Prostřednictvím svého dotazu paní  žádal o informace o podmínkách Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec.

**Žádost o poskytnutí informací ze dne 19. 3. 2026 se dle § 15 odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím odmítá, a to s odkazem na § 2 odst. 4 tohoto zákona.**

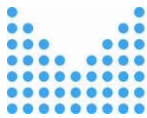
### Odůvodnění:

Dne 19. března 2026 byla prostřednictvím datové schránky povinnému subjektu doručena žádost o poskytnutí informací, podaná dle § 14 zákona o svobodném přístupu k informacím, jejímž prostřednictvím výše uvedený žadatel žádá poskytnutí níže uvedené informace:

[...]

*V případě, kdy je občan 3. země zaměstnán na území ČR, přičemž je součástí uvedeného programu, má tedy zaměstnaneckou kartu zřízenou za tímto účelem. Zajímá mě postup v případě, kdy se zaměstnavatel a tento zaměstnanec dohodnou na snížení mzdy (upraví se mzdové podmínky), a to pod hranici, která je kritériem zařazení pracovníka do daného programu.*

- 1. V momentě, kdy bude mzda takto upravena, hrozí zaměstnavateli a zaměstnanci nějaká rizika?*
- 2. Musí tuto změnu oznamovat a zůstane zaměstnanec součástí programu i po snížení mzdy?*



3. *Jaké jsou následky snížení mzdy v souvislosti se zažádáním o prodloužení zaměstnanecké karty?*
4. *V okamžiku, kdy zaměstnanci skončí platnost zaměstnanecké karty, přičemž došlo ke snížení mzdy, je možné žádat o prodloužení už bez účasti v programu?*
5. *Může zaměstnavatel v průběhu trvání pracovní smlouvy, která je sjednána na neurčito, změnit její trvání na dobu určitou (v souladu se Zákoníkem práce), a to i přes to, že je zaměstnanec součástí programu?*

[...]

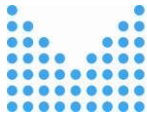
Má-li povinný subjekt při projednání předmětné žádosti postupovat v mezích zákona o svobodném přístupu k informacím, podle kterého je tato žádost podána, musí brát ohled na ustanovení § 2 odst. 4 tohoto zákona: *povinnost poskytovat informace se netýká dotazů na názory, budoucí rozhodnutí a vytváření nových informací.*

Ustanovení § 2 odst. 4 zákona o svobodném přístupu k informacím je třeba vykládat dle jeho účelu, jímž je bránit povinné subjekty před tím, aby se na ně žadatelé v režimu uvedeného zákona obraceli s žádostmi o zaujetí stanoviska v blíže specifikované věci, provedení právního výkladu, vytvoření či obstarání nové informace, jíž povinný subjekt nedisponuje a není povinen jí disponovat apod. Tuto argumentační linii podporuje rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 6. 2010, č. j. 1 As 28/2010-86, § 2 odst. 4 zákona o svobodném přístupu k informacím upravuje tři samostatné okruhy situací. Jejich jednotícím prvkem je, že se týkají žádosti o informace, které dosud neexistují, a povinný subjekt by je musel teprve vytvořit, aby mohl žádosti vyhovět (shodně viz Furek, A.; Rothanzl, L. Zákon o svobodném přístupu k informacím. Komentář. Praha: Linde, 2010, s. 57). Výluku z práva na informace zakotvenou v § 2 odst. 4 uvedeného zákona je třeba vykládat v souladu s jeho účelem, jímž je ochrana povinných subjektů před žádostmi, které by je zatěžovaly povinnostmi provádět právní výklady, zaujímat stanoviska nebo vytvářet či obstarávat nové informace, jimiž povinný subjekt nedisponuje a není povinen jimi disponovat.

#### **Na základě zásady vstřícnosti veřejné správy, jak ji definuje § 4 odst. 1 správního řádu, povinný subjekt přesto sděluje následující:**

Podmínky zařazení zaměstnavatele do Programu vysoce kvalifikovaný zaměstnanec jsou dostupné na stránkách Ministerstva průmyslu a obchodu. Detailní naleznou zájemci na [webové stránce](#), kde je mj. v dispozici dokument pdf ([Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec](#)), který detailně popisuje podmínky, které musí zaměstnavatel plnit, aby mohl být žadatel o zaměstnaneckou kartu zařazen do programu. Další informace mohou zájemci nalézt také v dokumentu, který osvětluje nejčastěji kladené otázky ohledně tohoto programu ([Často kladené dotazy - Program vysoce kvalifikovaný zaměstnanec](#)).

1. V případě snížení mzdy může být zaměstnavatel vyřazen z Programu. Pouhé snížení mzdy cizince samotného nevystavuje postihu.



2. Cizinec nemá povinnost snížení mzdy oznamovat.
3. Pro žádost o prodloužení zaměstnanecké karty je důležité, aby mzda neklesla pod zákonnou hranici mzdy minimální.
4. Může žádat o prodloužení v rámci Programu i mimo něj.
5. Zaměstnavatel může změnit trvání pracovní smlouvy z doby neurčité na dobu určitou.

#### **Poučení:**

Dle ustanovení § 16 odst. 1 zákona o svobodném přístupu k informacím, ve znění pozdějších předpisů, lze proti tomuto rozhodnutí prostřednictvím povinného subjektu podat odvolání k nadřízenému orgánu, resp. k ministru vnitra. Dle ustanovení § 83 odst. 1 správního řádu ve spojení s ustanovením § 20 odst. 4 písm. b) zákona o svobodném přístupu k informacím činí odvolací lhůta 15 dnů a počítá se ode dne následujícího po oznámení rozhodnutí.

Mgr. et Mgr. Pavla Novotná  
ředitelka