



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉXNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudcem JUDr. Tomášem Švecem, Ph.D., ve věci

žalobce: **O. K.**, narozený dne X
státní příslušnost X
bytem v ČR X
zastoupený Mgr. Štěpánem Svátkem, advokátem
sídlem Na Pankráci 1618/30, 140 00 Praha

proti
žalovanému: **Ministerstvo vnitra**
sídlem Nad štolou 936/3, 170 00 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 2. 2025, č. j. OAM-73203-16/ZM-2022,
takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

- 1. Žalobce se žalobou podanou Městskému soudu v Praze domáhala zrušení sdělení žalovaného ze dne 10. 2. 2025, č. j. OAM-73203-16/ZM-2022 (dále jen „**napadené**“)

rozhodnutí). Tím žalovaný v návaznosti na oznámení doručené dne 18. 10. 2022 sdělil žalobci, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění účinném do 30. 9. 2025 (dále jen „**zákon o pobytu cizinců**“) pro jeho zaměstnání u zaměstnavatele X na pracovním místě č. X nejsou splněny. Žalobce totiž již nebyl držitelem zaměstnanecké karty, jelikož doba její platnosti uplynula dnem 31. 1. 2024.

II. Podstatný obsah žaloby

2. Žalobce v podané žalobě předně v obecné rovině poznamenal, že napadené rozhodnutí považuje za nesprávné, nepřezkoumatelné a zcela nezákonné. Odkázal na skutečnost, že ve věci již rozhodoval Nejvyšší správní soud, a to rozsudkem ze dne 23. 1. 2025, č. j. 2 Azs 40/2024-33. Namítl, že zrušením předcházejícího rozhodnutí žalovaného ze dne 21. 11. 2022, č. j. OAM-73203-4/ZM-2022 (dále jen „**předcházející rozhodnutí**“) se řízení časově vrátilo do doby před jeho vydáním (jako by předcházející rozhodnutí vůbec nebylo vydáno). Na zaměstnaneckou kartu tedy bylo nutno nahlížet jako na platnou. K tomu citoval úpravu obsaženou v ustanovení § 63 zákona o pobytu cizinců. Závěry žalovaného tak nemohou podle něj obstát s ohledem na nesprávné určení časové osy po vrácení věci Nejvyšším správním soudem.
3. Dále žalobce podotkl, že v rámci oznámení doložil potvrzení o ukončení pracovního poměru u bývalého zaměstnavatele. Žádnou žádost o prodloužení zaměstnanecké karty tak podat nemohl. Současně takový postup nebyl ani nutný, když s ohledem na časovou osu je jeho zaměstnanecká karta stále platná. Pokud žalovaný výhradně na základě informací z evidenčního systému uzavřel, že zaměstnanecká karta zanikla dne 31. 1. 2024, nelze takový údaj považovat za správný. V tomto ohledu tedy žalovaný nezjistil náležitě stav věci a nesprávně určil časovou osu řízení.
4. Taktéž žalobce poznamenal, že žalovaný jej svým postupem trestá za úspěšnou správní žalobu. Měl by mu přitom vyjít v maximální možné míře vstříc a umožnit mu prodloužení zaměstnanecké karty. Zdůraznil, že ihned po vrácení věci doložil aktuální pracovní smlouvu, kterou však žalovaný zcela ignoroval. Rovněž žalobce uvedl, že se na toto řízení nevztahují ustanovení § 51 a násl. zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**správní řád**“) upravující dokazování ve správním řízení. Žalovaný však evidentně dokazování prováděl. Nebyl tedy žádný důvod pro to, aby jej vyzval k odstranění vad žádosti.
5. Závěrem podané žaloby tedy žalobce navrhl zdejšímu soudu, aby zrušil napadené rozhodnutí, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a uložil mu povinnost zaplatit mu náhradu nákladů řízení.

III. Vyjádření žalovaného

6. Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě nejprve shrnul obsah podané žaloby. Následně k námitce týkající se zániku zaměstnanecké karty zrekapituloval některé skutkové okolnosti věci. Mimo jiné zmínil, že zaměstnanecká karta byla žalobci vydána s platností od 1. 2. 2022 do 31. 1. 2024. Dne 18. 10. 2022 podal žalobce oznámení o změně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, na základě kterého vydal předcházející rozhodnutí o nesplnění podmínek stanovených v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Předcházející rozhodnutí zrušil Nejvyšší správní soud svým rozsudkem ze dne 23. 1. 2025, č. j. 2 Azs 40/2024-33.

7. Dále žalovaný uvedl, že oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců může učinit pouze držitel zaměstnanecké karty, která musí být platná. Žalobce přitom již držitelem zaměstnanecké karty není, a proto jeho oznámení nesplňuje podmínky stanovené zákonem o pobytu cizinců. Upozornil také na rozdíl mezi zánikem zaměstnanecké karty uplynutím doby její platnosti a uplynutím doby podle ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Skončení platnosti zaměstnanecké karty uplynutím doby její platnosti lze odvrátit podáním žádosti o prodloužení její platnosti. Zánik zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců lze odvrátit podáním oznámení změny splňujícím podmínky ustanovení § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců. Prodloužit platnost zaměstnanecké karty přitom lze pouze na žádost a při projednávání takové žádosti se posuzuje splnění podmínek, za kterých byla zaměstnanecká karta vydána. Lhůtu pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty pak upravuje ustanovení § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobce přitom žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nepodal. Žalovaný dodal, že se nejedná o sankcionování žalobce, ale o postup souladný se zákonem. Poukázal k tomu na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 2. 2018, č. j. 4 Azs 229/2017-34. Doložená pracovní smlouva nemohla situaci žalobce zvrátit, když už došlo k zániku jeho zaměstnanecké karty ke dni 31. 1. 2024.
8. Ohledně námitky týkající se dokazování uvedl, že při vydání napadeného rozhodnutí se nepředpokládá dokazování. Správní orgán sdělení vydá, pokud lze skutečnosti ověřit pouhým nahlédnutím do spisového materiálu, evidence či databáze. Skutečnosti týkající se žalobce přitom ověřil v cizineckém informačním systému, ve kterém je uveden údaj o době platnosti zaměstnanecké karty vydané žalobci. Vycházel tedy ze skutečností, které jsou mu známy z úřední činnosti. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců také podle žalovaného vylučuje použití obecné úpravy správního řádu o odstraňování vad podání.
9. Žalovaný ještě doplnil, že žalobce podal dne 15. 12. 2022 žádost o udělení víza za účelem strpění. Této žádosti pak bylo vyhověno a vízum bylo uděleno. V současné době tak má žalobce na území legální pobyt. Závěrem navrhl zdejšímu soudu, aby podanou žalobu zamítl.

IV. Replika žalobce

10. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce svým podáním ze dne 24. 4. 2025. V něm uvedl, že je vyjádření žalovaného zcela absurdní. Poznamenal, že žalovaný je povinen respektovat judikaturu správních soudů s tím, že judikatura dovodila, že napadené rozhodnutí je přezkoumatelné ve správním soudnictví.
11. Dále žalobce zdůraznil, že jeho pracovní poměr skončil dne 31. 8. 2022 a ve lhůtě 60 dnů podal oznámení o změně zaměstnavatele. Zaměstnanecká karta mu tak nemohla zaniknout dnem, na který poukazuje žalovaný. Ten si v evidenci cizinců vede údaje dle svého uvážení, včetně údajů nerespektujících soudní rozhodnutí. Žalovaný tedy měl žádost projednat, vyjít mu maximálně vstříc a umožnit podat žádost o prodloužení zaměstnanecké karty. Žalovaný je povinen postupovat tak, aby se soudní výrok projevil fakticky ve sféře jeho práv a oprávněných zájmů. Rovněž žalobce citoval rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 12. 2024, č. j. 2 Azs 190/2024-31. Žalovaný podle něj určil nesprávně časovou osu.

V. Obsah správního spisu

12. Ze správního spisu zjistil zdejší soud následující skutečnosti, které jsou podstatné z hlediska předmětu řízení.
13. Žalovanému bylo dne 18. 10. 2022 doručeno oznámení držitele zaměstnanecké karty o změně zaměstnavatele podané žalobcem. K tomuto oznámení žalobce přiložil mimo jiné dohodu o rozvázání pracovního poměru ke dni 31. 8. 2022. Součástí správního spisu byla i fotokopie dokladu povolení k pobytu žalobce č. X s platností do 31. 1. 2024, druh povolení zaměstnanecká karta.
14. Žalovaný vydal dne 21. 11. 2022 předcházející rozhodnutí (sdělení o nesplnění podmínek), jímž dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců sdělil žalobci, že nejsou splněny podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání u zaměstnavatele X. Uvedl v něm, že důvodem nesplnění podmínek je to, že doložená smlouva o budoucí smlouvě pracovní je neplatná. Nebyla podepsána zaměstnavatelem, ale pouze žalobcem. Proti předcházejícímu rozhodnutí podal žalobce žalobu ke zdejšímu soudu, který ji rozsudkem ze dne 24. 1. 2024, č. j. 8 A 116/2022-22, zamítl. Tento rozsudek byl však spolu s předcházejícím rozhodnutím zrušen rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 1. 2025, č. j. 2 Azs 40/2024-33 (v právní moci dne 24. 1. 2025). Věc byla tímto rozsudkem Nejvyššího správního soudu zároveň vrácena žalovanému k dalšímu řízení.
15. Žalovaný následně založil do správního spisu výpis z cizineckého informačního systému (CIS) ze dne 10. 2. 2025 týkající se žalobce. Z toho se podává platnost zaměstnanecké karty, č. dokladu X, od 1. 2. 2022 do 31. 1. 2024. Naopak v tomto výpisu není uvedeno, že by žalobce podal žádost o prodloužení doby platnosti této zaměstnanecké karty.
16. Žalovaný tedy vydal napadené rozhodnutí (opakované sdělení o nesplnění podmínek), jímž dle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců znovu sdělil žalobci, že nejsou splněny podmínky podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců pro zaměstnání u zaměstnavatele X. V něm mimo jiné uvedl, že přistoupil k novému posouzení oznámení změny zaměstnavatele doručeného dne 18. 10. 2022. Podotkl, že je mu z úřední činnosti známo, že žalobce na území pobýval na základě zaměstnanecké karty s platností od 1. 2. 2022 do 31. 1. 2024. Oznámení podle ustanovení § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců přitom může učinit pouze držitel zaměstnanecké karty, která musí být platná. Žalobce však již držitelem zaměstnanecké karty nebyl, jelikož její platnost uplynula dnem 31. 1. 2024. Podotkl, že žalobce nepodal žádost o prodloužení této zaměstnanecké karty ve lhůtě uvedené v § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Oznámení žalobce tedy nesplňovalo podmínky § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců a podle § 42g odst. 9 téhož zákona k němu nelze přihlížet.

VI. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

17. Městský soud v Praze na základě podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí v rozsahu dotčeném žalobou, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobních bodů, kterými je vázán podle § 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“). Vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Rozhodoval bez nařízení jednání, neboť žalobce výslovně s takovým postupem souhlasil a žalovaný k výzvě a poučení soudu podle ustanovení § 51 odst. 1 s.

ř. s. nevyjádřil s takovým projednáním věci nesouhlas. Soud zároveň za této situace a s ohledem na obsah správního spisu nepovažoval nařízení jednání za nezbytné. Při přezkumu napadeného rozhodnutí vycházel zejména z následujících ustanovení právních předpisů.

18. Podle ustanovení § 42g odst. 7 věty první zákona o pobytu cizinců změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 povinen oznámit ministerstvu nejméně 30 dnů před takovou změnou. Změnit zaměstnavatele je držitel zaměstnanecké karty oprávněn nejdříve 6 měsíců od právní moci rozhodnutí o vydání zaměstnanecké karty; to neplatí v případě rozvázání pracovního poměru cizince výpovědí z některého z důvodů uvedených v § 52 písm. a) až e) zákoníku práce, dohodou z těchto důvodů anebo okamžitým zrušením podle § 56 zákoníku práce nebo zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době a pokud cizinec tyto důvody současně s oznámením prokáže. Držitel zaměstnanecké karty vydané podle odstavce 2 dále není oprávněn změnit zaměstnavatele nebo nastoupit na pracovní pozici, bude-li budoucím zaměstnavatelem agentura práce. Držitel zaměstnanecké karty, který na území přicestoval na základě vládou schváleného programu, je oprávněn změnit zaměstnavatele nejdříve po uplynutí doby, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána; to neplatí, pokud dřívější změnu zaměstnavatele umožňují podmínky vládou schváleného programu, na jehož základě držitel zaměstnanecké karty na území přicestoval. Držitel zaměstnanecké karty dále není oprávněn oznámit změnu zaměstnavatele po uplynutí doby uvedené v § 63 odst. 1.
19. Podle ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců ministerstvo ve lhůtě 30 dnů ode dne oznámení podle odstavců 7 a 8 sdělí cizinci a budoucímu zaměstnavateli, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele a zda může být na tomto místě zaměstnáván. Na oznámení, které nesplňuje podmínky uvedené v odstavcích 7 a 8 se hledí, jako by nebylo učiněno. Jestliže v době podle § 63 odst. 1 držitel zaměstnanecké karty doručil ministerstvu více oznámení o změně zaměstnavatele, přiblíží se pouze k poslednímu z nich, na předchozí oznámení se hledí, jako by nebyla učiněna.
20. Podle ustanovení § 44 odst. 6 zákona o pobytu cizinců se zaměstnanecká karta vydává na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti nebo na dobu stanovenou v rozhodnutí uznávacího orgánu o povolení k výkonu povolání nebo k výkonu odborné praxe, nejdéle však na dobu 2 let; v případě cizince uvedeného v § 42g odst. 3 se zaměstnanecká karta vydává na dobu platnosti odpovídající době uvedené v povolení k zaměstnání.
21. Podle ustanovení § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců zabrání-li včasnému podání žádosti podle odstavce 1 nebo 2 nebo odstavce 6 písm. b) důvody na vůli cizince nezávislé, je cizinec oprávněn tuto žádost podat do 5 pracovních dnů po zániku těchto důvodů. V odůvodněných případech může cizinec žádost podat i dříve, než je uvedeno v odstavci 1. Důvody pro pozdější podání žádosti podle věty první a pro dřívější podání žádosti podle věty druhé je cizinec povinen ministerstvu sdělit nejpozději při podání žádosti a na jeho výzvu tyto důvody prokázat.
22. Podle ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinci skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla

vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.

23. Podle ustanovení § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců *se odstavec 1 nepoužije, jestliže cizinec před uplynutím doby uvedené v odstavci 1 učiní oznámení podle § 42g odst. 7 nebo podá žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu za jiným účelem v souladu s podmínkami stanovenými tímto zákonem.*
24. Podle ustanovení § 168 odst. 1 zákona o pobytu cizinců *se ustanovení částí druhé a třetí správního řádu nevztahují na řízení podle § 9 (s výjimkou řízení podle § 9 odst. 4), § 10, § 19 odst. 1, § 20, 30, 31a, 32, 33, 36, § 38 odst. 1, § 40, 41, § 42g odst. 7 až 11, § 49, 50, 52, 117, § 122 odst. 1 a 2, § 123a, § 135 odst. 3, § 148, 154, § 155 odst. 1, § 180, 180b, 180d, 180e a 180h.*
25. Podle ustanovení § 154 správního řádu *jestliže správní orgán vydává vyjádření, osvědčení, provádí ověření nebo činí sdělení, která se týkají dotčených osob, postupuje podle ustanovení této části, podle ustanovení části první, obdobně podle těchto ustanovení části druhé: § 10 až § 16, § 19 až § 26, § 29 až § 31, § 33 až § 35, § 37, § 40, § 62, § 63, a obdobně podle těchto ustanovení části třetí: § 134, § 137 a § 142 odst. 1 a 2; přiměřeně použije i další ustanovení tohoto zákona, pokud jsou přitom potřebná.*
26. Zdejší soud nejprve podotýká, že žalobce brojí proti sdělení žalovaného o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců. V souvislosti s tím je nejprve na místě mu dát za pravdu, že toto sdělení je rozhodnutím ve smyslu ustanovení § 65 s. ř. s. a lze se proti němu tedy bránit ve správním soudnictví (srov. např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2022, č. j. 2 Azs 133/2022-22, nebo ze dne 26. 9. 2022, č. j. 4 Azs 77/2022-25). V konečném důsledku může závažně zasáhnout do práv držitele zaměstnanecké karty. Předurčuje totiž, zda cizinec může oprávněně pobývat na území a vykonávat zaměstnání na oznámené pozici. Autoritativně určuje, zda byly splněny podmínky požadované pro změnu zaměstnavatele. To je významné i z hlediska případného zániku platnosti zaměstnanecké karty (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2021, č. j. 8 Azs 56/2021-41, či ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34).
27. V první řadě žalobce obecně namítal nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí. Vůbec však neuvedl, v čem tuto nepřezkoumatelnost spatřuje. V této souvislosti je proto na místě toliko uvést, že z napadeného rozhodnutí je zcela zřejmé, k jakým závěrům žalovaný dospěl. Srozumitelně a náležitě také vysvětlil důvody, které ho k jeho vydání vedly. Zcela jednoznačně vysvětlil, že již uplynula doba, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, a její platnost tak zanikla, protože nejsou splněny podmínky pro požadovanou změnu zaměstnavatele. I žalobce přitom v podané žalobě na argumentaci žalovaného reaguje a konkrétně a věcně s ní polemizuje. Napadené rozhodnutí je tudíž odůvodněno dostatečným způsobem a není nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů ani pro nesrozumitelnost.
28. Dále žalobce zejména namítal, že jelikož došlo ke zrušení předcházejícího rozhodnutí, bylo nutné pohlížet na zaměstnaneckou kartu jako na platnou. Údaj o zániku zaměstnanecké karty ke 31. 1. 2024 podle něj nelze považovat za správný. Odkázal na ustanovení § 63 týkající se zániku platnosti zaměstnanecké karty.

29. K tomu je na místě nejprve podotknout, že skutečně shora citované ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců stanovilo, že zaměstnanecká karta zaniká uplynutím 60 dnů ode dne skončení pracovního poměru. Tento důsledek skončení pracovního poměru bylo možné odvrátit, pokud cizinec učinil před uplynutím této doby oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců (§ 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců). V posuzované věci není sporu o tom, že pracovní poměr žalobce skončil ke dni 31. 8. 2022. Platnost zaměstnanecké karty by tak podle tohoto ustanovení zanikla uplynutím 60 dnů od tohoto data. Žalobce nicméně učinil do této doby oznámení podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců a došlo tak k odvrácení zániku platnosti zaměstnanecké karty. Vydáním předcházejícího rozhodnutí však bylo autoritativně deklarováno, že na toto oznámení se hledí, jako by nebylo učiněno (§ 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců). Tím skončil rovněž režim ustanovení § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců a zanikla tedy platnost zaměstnanecké karty. Rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 1. 2025, č. j. 2 Azs 40/2024-33, pak došlo ke zrušení předcházejícího rozhodnutí, a tedy i k návratu do stavu před jeho vydáním. Znovu tak nastal stav předvídaný ustanovením § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, který vyloučil aplikaci pravidla o zániku platnosti zaměstnanecké karty upraveného v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Žalobci je proto třeba dát za pravdu v tom ohledu, že nemohlo dojít k zániku platnosti zaměstnanecké karty v důsledku uplynutí doby 60 dnů od skončení pracovního poměru podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců (srov. též např. bod 37 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2025, č. j. 19 A 56/2024-44, či bod 28 rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 6. 2025, č. j. 54 A 2/2024-63).
30. Výše uvedené ovšem nic nemění na tom, že zaměstnanecká karta je pobytovým oprávněním, které je vydáváno v souladu s ustanovením § 44 odst. 6 zákona o pobytu cizinců na omezenou dobu. Doby platnosti lze prodloužit podle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců, což se děje na základě žádosti cizince podané ve lhůtě stanovené v § 47 zákona o pobytu cizinců. Argumentaci žalobce, že řízení se časově vrátilo do doby, jako by předcházející rozhodnutí nebylo vydáno, a zaměstnanecká karta tedy nemohla zaniknout podle ustanovení § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, tak sice je na místě považovat za správnou, ovšem v posuzované věci zcela mimoběžnou. Žalovaný totiž nedovožoval, že by zaměstnanecká karta zanikla v důsledku uplynutí doby stanovené v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Zánik zaměstnanecké karty dovožoval ze skutečnosti, že uplynula doba, na kterou byla tato zaměstnanecká karta vydána, přičemž žalobce nepožádal o prodloužení doby její platnosti.
31. Podle žalovaného uplynula doba platnosti zaměstnanecké karty žalobce dne 31. 1. 2024, což dovožoval z informací v cizineckém informačním systému s tím, že žalobce ani nepodal žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Žalobce sice v podané žalobě namítal, že tento údaj nelze považovat za správný. Žádné tvrzení ohledně jiné doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, však nenabídl. Nijak ani netvrdil (natož prokázal), že by podal žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Naopak i v rámci svého podání ze dne 24. 4. 2025 uváděl, že by mu měl žalovaný umožnit tuto žádost podat. Jeho argumentace tak zůstala ve zcela obecné rovině a zdejší soud považuje v tomto ohledu skutkový stav zjištěný žalovaným za dostatečně podložený. K tomu je na místě ještě podotknout, že cizinecký informační systém je agendovým informačním systémem ve smyslu § 2 písm. f) zákona č. 111/2009 Sb., o základních registrech, ve znění pozdějších předpisů. Žalovaný tak byl oprávněn vycházet právě z údajů v tomto informačním systému (viz např. bod 24 rozsudku

Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 9. 2024, č. j. 9 Azs 42/2024-46). Údaj o době platnosti zaměstnanecké karty nadto vyplýval i z fotokopie dokladu o povolení k pobytu žalobce č. X založené ve správním spisu.

32. Vzhledem k tomu, že žalovaný tedy vydával napadené rozhodnutí za situace, že doba platnosti, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, již uplynula, neměl jinou možnost než vydat právě sdělení o nesplnění podmínek (napadené rozhodnutí). Sdělení o splnění podmínek požadovaných pro změnu zaměstnavatele je totiž z povahy věci možné vydat pouze v případě, že je zaměstnanecká karta nadále platná (neuplynula doba její platnosti) a lze na jejím základě vykonávat zaměstnání na dané pozici (přiměřeně srov. např. bod 27 rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 4. 4. 2025, č. j. 34 A 35/2024-55).
33. Posuzovaná věc se pak liší i od případu řešeného zdejší soudem v rozsudku ze dne 10. 4. 2025, č. j. 19 A 56/2024-44. V tomto rozsudku totiž zdejší soud řešil situaci, že žalobce ihned po zrušení sdělení o nesplnění podmínek Nejvyšším správním soudem podal žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Podle zdejšího soudu (i Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců) byla tato žádost podána včas s ohledem na ustanovení § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. V takovém případě zdejší soud dovodil, že žalovaný vycházel z nesprávného předpokladu, že již zanikla platnost zaměstnanecké karty. V posuzované věci je však situace odlišná, neboť žalobce žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty nepodal a její platnost tak skončila právě ke dni 31. 1. 2024.
34. S přihlédnutím k těmto závěrům pak lze dovodit, že žalobce sice skutečně nemohl do zrušení předcházejícího rozhodnutí Nejvyšším správním soudem požádat o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, neboť podle žalovaného zaměstnanecká karta již zanikla uplynutím 60 dnů od skončení pracovního poměru. Po tomto zrušení předcházejícího rozhodnutí ovšem již mohl o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty požádat, a to právě s odkazem na ustanovení § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců a na důvody na jeho vůli nezávislé bránící ve včasné podání žádosti (srov. bod 18 rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 7. 4. 2025, č. j. 21 A 45/2024-20, body 35 a násl. rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 10. 4. 2025, č. j. 19 A 56/2024-44, přiměřeně srov. též bod 25 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 18. 12. 2024, č. j. 2 Azs 190/2024-31). Bylo případně právě na něm, aby takovou žádost podal, když doba platnosti jeho zaměstnanecké karty v době zrušení předcházejícího rozhodnutí Nejvyšším správním soudem již uplynula.
35. Relevantní tak není ani poukaz žalobce na to, že postupem žalovaného je sankcionován za úspěšnou obranu proti předcházejícímu rozhodnutí ve správním soudnictví a mělo mu být umožněno podat žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Je třeba zdůraznit, že předmětem řízení o oznámení o změně zaměstnavatele bylo toliko posouzení splnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Žalovaný neřešil žádnou otázku týkající se umožnění žalobci podat žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. K hodnocení, zda by případně bylo žalobci umožněno tuto žádost podat a zda by byla úspěšná, nebyl žádný důvod. Žalobce žádnou takovou žádost nepodal (ani v podané žalobě nic takového netvrdil) a v samotném řízení o oznámení změny zaměstnavatele nebylo možné prodloužení doby platnosti docílit. Jiná situace by nastala, kdyby žalobce tuto žádost podal. Pak by bylo na místě, aby žalovaný postupoval v souladu se závěry vyjádřenými v již výše zmíněném rozsudku zdejšího soudu ze dne

10. 4. 2025, č. j. 19 A 56/2024-44. Jelikož ovšem byla situace v projednávané věci vzhledem k nepodání žádosti odlišná, dospěl žalovaný k logickému závěru, že je třeba vydat sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, jak již bylo vysvětleno výše. S ohledem na důvod vydání napadeného rozhodnutí nebylo ani na místě jakkoliv se zabývat doložením pracovní smlouvy žalobcem, neboť ta nemohla na závěru o uplynutí doby platnosti zaměstnanecké karty nic změnit.
36. Pokud pak jde o argumentaci, že žalovaný prováděl v řízení dokazování, musí zdejší soud nejprve konstatovat, že tato námitka byla vznesena poněkud nesrozumitelně. V tomto ohledu tak uvádí, že na postup správních orgánů podle ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců se skutečně v souladu s § 168 odst. 1 téhož zákona nevztahují ustanovení části druhé a třetí správního řádu. Žalovaný proto postupuje podle části čtvrté správního řádu (§ 177 odst. 2 správního řádu) a tento postup je charakterizován nižší mírou formálnosti (viz např. bod 16 rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34). Podle ustanovení § 154 správního řádu se však i v takovém případě užijí přiměřeně ustanovení správního řádu, pokud jsou potřebná. Žalovaný přitom nemůže rozhodovat bez jakéhokoli zjišťování skutkového stavu ohledně existence zaměstnanecké karty (resp. uplynutí doby její platnosti). Vycházel přitom správně ze skutečností uvedených v cizineckém informačním systému.
37. Co se týče výzvy k odstranění vad žádosti, žalovaný nijak žalobce k odstranění vad žádosti nevyzýval. Zdejšímu soudu tak není zcela zřejmé, co žalobce míní právě poukazem na to, že nebyl žádný důvod ho k odstranění vad vyzývat. V souladu se závěry vyjádřenými např. v již zmíněném rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 9. 2023, č. j. 4 Azs 124/2023-34, je žalovaný povinen držitele zaměstnanecké karty vyzvat k odstranění vad, pokud oznámení o změně zaměstnavatele obsahuje odstranitelné vady. Jelikož však v posuzované věci uplynula doba, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána a její platnost tak zanikla, nebylo na místě žalobce vyzývat k odstranění vad jeho oznámení. Ten totiž již v době vydání napadeného rozhodnutí nebyl držitelem zaměstnanecké karty, což bylo samo o sobě důvodem pro vydání napadeného rozhodnutí. Nebylo proto třeba jakékoli vady oznámení odstraňovat.

VII. Závěr a náklady řízení

38. Zdejší soud tak ze všech výše uvedených důvodů dospěl k závěru o nedůvodnosti žalobních námitek v podobě, v jaké byly žalobcem uplatněny. Zároveň v řízení nevyšly najevo ani žádné vady, k nimž by bylo nutno přihlížet z úřední povinnosti. Podanou žalobu proto zdejší soud zamítl podle ustanovení § 78 odst. 7 s. ř. s. jako nedůvodnou.
39. O náhradě nákladů řízení jeho účastníků rozhodl zdejší soud v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobce ve věci neměl úspěch, proto mu náhrada nákladů řízení nenáleží. Žalovanému 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 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. 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 1. prosince 2025

JUDr. Tomáš Švec, Ph.D.
samosoudce