



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy Tomáše Kocourka a soudkyň Evy Šonkové a Sylvy Šiškeové v právní věci žalobce: **O. K.**, zast. Mgr. Štěpánem Svátkem, advokátem, se sídlem Na Pankráci 1618/30, Praha 4, proti žalovanému: **Ministerstvo vnitra**, se sídlem Nad Štolou 936/3, Praha 7, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 2. 2025, č. j. OAM-73203-16/ZM-2022, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 1. 12. 2025, č. j. 20 A 5/2025-30,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žalobce **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalobce, držitel zaměstnanecké karty, doručil dne 18. 10. 2022 žalovanému oznámení o změně zaměstnavatele dle § 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“). Novým zaměstnavatelem žalobce měla být společnost DANLIGET s.r.o. Žalovaný na oznámení reagoval sdělením ze dne 21. 11. 2022 (dále jen „první sdělení“), jímž podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců žalobce informoval, že nesplňuje podmínky pro zaměstnání u nového zaměstnavatele, neboť smlouva o budoucí pracovní smlouvě, jež byla přílohou oznámení, je z důvodu absence podpisu budoucího zaměstnavatele neplatná. Proti prvnímu sdělení žalovaného se žalobce bránil žalobou, kterou Městský soud v Praze (dále jen „městský soud“) rozsudkem ze dne 24. 1. 2024, č. j. 8 A 116/2022-22, zamítl.

[2] Rozsudek městského soudu byl společně s prvním sdělením žalovaného zrušen ke kasační stížnosti žalobce rozsudkem Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 23. 1. 2025, č. j. 2 Azs 40/2024-33. NSS totiž naznal, že smlouva o smlouvě budoucí nemusí splňovat požadavky kladené na formu pracovní smlouvy samotné, tj. nelze na ni nahlížet jako na neplatnou, není-li uzavřena písemně. Absence podpisu může způsobit neplatnost pouze právního jednání učiněného v písemné formě. NSS žalovaného zavázal posoudit, zda je předložená listina dostatečným dokladem o uzavření smlouvy o smlouvě budoucí, a případně žalobce vyzvat k odstranění vad oznámení.

[3] Dne 10. 2. 2025 vydal žalovaný nové sdělení (č. j. OAM-73203-16/ZM-2022, dále jen „napadené sdělení“), kterým žalobci opětovně sdělil, že podmínky stanovené v § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců nejsou pro žalobcovo zaměstnání u zmíněné společnosti splněny. Tentokrát žalovaný uvedl, že podmínky nejsou splněny z toho důvodu, že doba platnosti žalobcovo zaměstnanecké karty již dne 31. 1. 2024 uplynula.

[4] Proti napadenému sdělení podal žalobce žalobu. Namítl, že zrušením prvního sdělení žalovaného ze strany NSS se řízení časově vrátilo do doby před jeho vydáním, a na zaměstnaneckou kartu je tudíž nutno pohlížet jako na platnou. Jelikož žalobce ukončil pracovní poměr u svého předchozího zaměstnavatele (a v oznámení tuto skutečnost i doložil), nemohl podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Ihned po zrušení prvního sdělení navíc žalobce doložil pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, kterou žalovaný ignoroval. Žalobce dále namítl, že na vydání sdělení se neaplikují ustanovení zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, týkající se dokazování, žalovaný však dokazování evidentně prováděl, a nebyl proto ani důvod, aby žalobce vyzýval k odstranění vad oznámení.

[5] Městský soud žalobu zamítl. Ve svém rozsudku dal žalobci za pravdu v tom, že k zániku jeho zaměstnanecké karty nemohlo dojít uplynutím šedesátidenní doby běžící od zániku pracovního poměru dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, neboť tento důsledek byl odvrácen oznámením o změně zaměstnavatele dle § 63 odst. 3 téhož zákona. Dle prvního sdělení žalovaného bylo sice oznámení právně neúčinné, nicméně následkem zrušení tohoto sdělení ze strany NSS se věc vrátila do stavu před jeho vydáním, a k zániku zaměstnanecké karty ve smyslu § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců tudíž nedošlo. To však dle názoru městského soudu nemění nic na tom, že zaměstnanecká karta je pobytovým oprávněním vydávaným jen na omezenou dobu, kterou lze prodloužit na základě žádosti cizince podle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců. Žalovaný nedovodil zánik zaměstnanecké karty z § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, ale proto, že uplynula doba její platnosti. Argumentace žalobce, dle něž se řízení časově vrátilo do doby před vydáním prvního sdělení, je tudíž mimoběžná. Žalobce měl podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, což neučinil. Žalovaný neměl jinou možnost než vydat napadené sdělení. Obsahově opačné sdělení (o splnění podmínek) je totiž možné vydat pouze v případě, že je zaměstnanecká karta stále platná a lze na jejím základě vykonávat zaměstnání na dané pozici. Městský soud přisvědčil žalobci, že do zrušení prvního sdělení žalovaného nemohl podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Po zrušení prvního sdělení však již mohl žádost s odkazem na § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců podat, neboť odpadla překážka podání žádosti nezávislá na vůli žalobce v podobě existence negativního prvního sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele. Na posouzení věci

pokračování

nemohla dle městského soudu nic změnit ani skutečnost, že žalobce k oznámení doložil pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem. Městský soud nepřisvědčil ani námitkám proti procesnímu postupu žalovaného.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalovaného

[6] Žalobce (dále též „stěžovatel“) podal proti rozsudku městského soudu kasační stížnost, jejíž důvody podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“). Navrhl, aby NSS rozsudek městského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[7] Stěžovatel namítl, že žalovaný (a potažmo městský soud) nerespektoval závazný právní názor, který vyslovil NSS v rozsudku č. j. 2 Azs 40/2024-33. Kdyby totiž žalovaný názor NSS respektoval, musel by oznámení stěžovatele o změně zaměstnavatele vyhovět. Až poté, co by žalovaný oznámení vyhověl, mohl by stěžovatel podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Cizinec může tuto žádost podat jedině tehdy, pokud je zaměstnán (u původního, či nového zaměstnavatele). V nynější věci původní zaměstnanecký poměr stěžovatele zanikl a nový ještě nevznikl. Tento závěr vyplývá i ze smyslu § 44a odst. 11 a § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Postup, který zvolil žalovaný a aproboval městský soud, byl fakticky pouze sankcí pro stěžovatele za úspěch v předchozím řízení před NSS.

[8] Rozsudek městského soudu je dle stěžovatele vnitřně rozporný, a tudíž nepřezkoumatelný. Městský soud totiž dal stěžovateli za pravdu ohledně časového aspektu věci, avšak následně naznal, že tento aspekt není s ohledem na zánik zaměstnanecké karty relevantní. Stěžovatel stejně jako v žalobě uvedl, že v důsledku rozsudku NSS č. j. 2 Azs 40/2024-33 se věc časově vrátila do doby před vydáním prvního sdělení žalovaného. Na zaměstnaneckou kartu stěžovatele tudíž měl žalovaný pohlížet jako na platnou i v rámci opakovaného posouzení jeho oznámení; její platnost tedy nemohla dne 31. 1. 2024 zaniknout. Dále stěžovatel poukázal na § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců, z něž vyplývá, že cizinec je povinen přiložit k oznámení mj. doklad prokazující, ke kterému dni skončil původní pracovní vztah. To stěžovatel učinil, a proto ani nemohl požádat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty.

[9] Žalovaný ve svém vyjádření navrhl, aby NSS kasační stížnost zamítl. Zánik zaměstnanecké karty je spojen buď se zánikem zaměstnání, pro něž byla vydána, nebo s uplynutím doby, na kterou byla vydána. První důvod zániku lze odvrátit oznámením o změně zaměstnavatele. Oznámení však musí splňovat zákonné podmínky, mezi něž patří i skutečnost, že oznamovatel je držitelem platné zaměstnanecké karty. Stěžovatel však v době, kdy žalovaný vydal své v pořadí druhé (napadené) sdělení, držitelem zaměstnanecké karty nebyl. Nelze měnit zaměstnavatele v rámci neexistující zaměstnanecké karty. Ze zákona rovněž vyplývá, že zaměstnaneckou kartu lze vydat pouze na dobu určitou, která může být prodloužena, avšak toliko na základě žádosti cizince, kterou ovšem stěžovatel nepodal. Žalovaný popřel, že by jeho postup byl skrytou sankcí pro stěžovatele za jeho předchozí úspěch v řízení před NSS. Dále žalovaný vysvětlil, že pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem stěžovatel předložil těsně před tím, než bylo vydáno napadené sdělení, přičemž na příslušné pracoviště byla předána až po vydání sdělení. Pracovní smlouva však nemohla nijak ovlivnit výsledek věci. Žalovaný nesouhlasí s tím, že žádosti o prodloužení

platnosti zaměstnanecké karty mělo předcházet vydání pozitivního sdělení o změně zaměstnavatele.

III. Posouzení kasační stížnosti

[10] NSS nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatel je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupen advokátem.

[11] Dále se NSS zabýval přijatelností kasační stížnosti. Podle § 104a odst. 1 s. ř. s. NSS odmítne kasační stížnost ve věcech, které jsou v řízení před krajským soudem rozhodovány specializovaným samosoudcem, pro nepřijatelnost, pokud tato stížnost svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele.

[12] Vymezením institutu nepřijatelnosti a výkladem konceptu přesahu vlastních zájmů stěžovatele se NSS podrobně zabýval v usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, č. 933/2006 Sb. NSS. O přijatelnou kasační stížnost se podle tohoto usnesení může jednat v následujících typových případech: 1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či nebyly plně řešeny judikaturou NSS, 2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně, 3) kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit judikaturní odklon, tj. NSS ve výjimečných a odůvodněných případech sezná, že je namístě změnit výklad určité právní otázky, řešené dosud správními soudy jednotně, 4) v napadeném rozhodnutí krajského soudu bylo shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele. O zásadní právní pochybení se v konkrétním případě může jednat především tehdy, pokud: a) krajský soud ve svém rozhodnutí nerespektoval ustálenou a jasnou judikaturu a nelze navíc vyloučit, že k tomuto nerespektování nebude docházet i v budoucnu, b) krajský soud v jednotlivém případě hrubě pochybil při výkladu hmotného či procesního práva.

[13] NSS shledal kasační stížnost přijatelnou, neboť se dotýká právní otázky, která dosud nebyla plně řešena v jeho rozhodovací činnosti. Jedná se o otázku, zda zaměstnanecká karta, jejíž doba platnosti již uplynula, „obživne“ v případě, kdy je zrušeno sdělení Ministerstva vnitra o nesplnění podmínek změny zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců vydané za doby její platnosti.

[14] Kasační stížnost však není důvodná.

[15] Předně se NSS zabýval námitkou, že žalovaný nerespektoval závazný právní názor NSS vyslovený v rozsudku č. j. 2 Azs 40/2024-33. Stěžovatel sice tuto námitku neuplatnil v řízení před městským soudem, ovšem nerespektování závazného právního názoru vysloveného ve zrušujícím rozsudku krajského soudu, resp. NSS, představuje natolik závažné porušení procesních předpisů správním orgánem, že by k tomu musel městský soud přihlédnout i bez námítky. Pokud by tak neučinil, zatížil by řízení vadou, která by mohla mít vliv na zákonnost jeho rozsudku (viz rozsudky NSS ze dne 29. 4. 2009, č. j. 4 Azs 72/2008-100, ze dne 15. 12. 2016, č. j. 2 Ads 157/2016-45, či ze dne 12. 6. 2020,

pokračování

č. j. 4 As 47/2020-81). K takové vadě řízení je Nejvyšší správní soud povinen přihlédnout i bez námítky (§ 109 odst. 4 s. ř. s.).

[16] NSS neshledal tuto námitku důvodnou. Není totiž pravdou, že by NSS žalovaného zavázal k vydání sdělení s pozitivním obsahem; uložil mu toliko posoudit, zda je stěžovatelem předložená listina dostatečným dokladem o uzavření smlouvy o smlouvě budoucí mezi ním a jeho budoucím zaměstnavatelem. Tomu ostatně odpovídá i instrukce, aby v případě, že listinu v tomto ohledu shledá nedostatečnou, stěžovatele vyzval k doplnění oznámení. Je třeba zdůraznit, že NSS ve svém zrušujícím rozsudku č. j. 2 Azs 40/2024-33 vycházel v souladu s § 75 odst. 1 s. ř. s. ze skutkového a právního stavu, který existoval v době vydání rozhodnutí (prvního sdělení) žalovaného. NSS tedy při formulování svého právního názoru nemohl vzít v potaz okolnosti, jež nastaly až po vydání prvního sdělení žalovaného, tedy například to, že dne 31. 1. 2024 zanikla platnost stěžovatelovy zaměstnanecké karty. Žalovaný v rámci opakovaného posuzování oznámení o změně zaměstnavatele vyšel z toho, že předložená smlouva o smlouvě budoucí ze dne 13. 10. 2022 je platná. Tím plně dostal závaznému právnímu názoru vyslovenému NSS, jenž však nebránil žalovanému v tom, aby současně zohlednil změnu skutkového stavu, k níž v mezidobí došlo. Nejvýznamnější změnu představuje uplynutí doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Za těchto okolností bylo logické, že otázka platnosti, resp. průkaznosti stěžovatelem předložené listiny (smlouvy) ztratila svůj význam pro výsledek řízení. Nové posouzení oznámení o změně zaměstnavatele muselo reflektovat změnu skutkového stavu.

[17] NSS shledal, že klíčové závěry vyslovené městským soudem, dle nichž je zaměstnanecká karta pobytovým oprávněním vydávaným toliko na omezenou dobu a že změnu zaměstnavatele může cizinec oznámit pouze v této době (tj. je-li držitelem platné zaměstnanecké karty), jsou správné a ve svém souhrnu nepřipouští jiné řešení projednávané věci, než k jakému dospěl městský soud.

[18] Dle § 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*. Je tedy zřejmé, že zákon nepřipouští, aby byla zaměstnanecká karta vydána na dobu neurčitou či s nejasným datem zániku její platnosti. Z § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců jednoznačně vyplývá, že změnu zaměstnavatele může oznámit pouze *držitel zaměstnanecké karty*, tedy oznámení o změně zaměstnavatele nelze učinit v době, kdy platnost zaměstnanecké karty již uplynula. Toto oznámení nemá samo o sobě žádný vliv na dobu platnosti zaměstnanecké karty, mění se jím pouze zaměstnavatel (či pracovní místo), u něž smí cizinec vykonávat práci. Platnost zaměstnanecké karty může být prodloužena na základě žádosti v intencích § 44a odst. 9 a § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

[19] Stěžovatel namítá, že v důsledku zrušujícího rozsudku NSS č. j. 2 Azs 40/2024-33 se měl žalovaný v souvislosti s novým posuzováním oznámení o změně zaměstnavatele „přenést“ v čase zpět do roku 2022 a vycházet z toho, že zaměstnanecká karta je stále platná. Takový přístup ovšem není možný. Městský soud zcela správně poukázal na to, že smyslem

„rozhodování“ o oznámení o změně zaměstnavatele je 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.

[20] Městský soud ve svém rozsudku správně vysvětlil, že zrušení prvního sdělení žalovaného ze strany NSS má dopady pouze ve vztahu k aplikaci § 63 zákona o pobytu cizinců, jenž upravuje zánik platnosti zaměstnanecké karty v návaznosti na skončení pracovněprávního vztahu, k němuž se váže zaměstnanecká karta. Jelikož stěžovatel podal v době dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců oznámení o změně zaměstnavatele, o němž nebylo s ohledem na zrušení prvního sdělení žalovaného ze strany NSS rozhodnuto, nelze s ohledem na § 63 odst. 3 téhož zákona dovodit, že platnost zaměstnanecké karty zanikla uplynutím doby 60 dnů od zániku pracovněprávního vztahu.

[21] Dále městský soud správně vyložil, že výše uvedené dopady rozsudku NSS č. j. 2 Azs 40/2024-33 nemají žádný vliv na dobu platnosti zaměstnanecké karty, která skončila dnem uvedeným v zaměstnanecké kartě, tj. 31. 1. 2024. Z žádného ustanovení zákona o pobytu cizinců nevyplývá, že by rozsudek NSS mohl jakkoliv ovlivnit dobu platnosti zaměstnanecké karty pevně stanovenou při jejím vydání, tedy že by *de facto* došlo k prodloužení doby její platnosti, aniž by stěžovatel podal žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty podle § 44a odst. 9 a § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Teze, které v této souvislosti předkládá stěžovatel, zcela postrádají oporu v zákoně.

[22] Rovněž je třeba poukázat na důsledky, které by měl stěžovatelem prosazovaný výklad v praxi. Stěžovatel je toho názoru, že žalovaný měl prvně posoudit oznámení o změně zaměstnavatele a až poté mohl účinně žádat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Aby byl takový postup možný, muselo by dojít k „obživnutí“ zaměstnanecké karty, jejíž platnost již uplynula, neboť změna zaměstnavatele je možná pouze v rámci platné zaměstnanecké karty. Stěžovatel však opomíjí, že „obživnutí“ zaměstnanecké karty, jejíž platnost uplynula, zákon vůbec nepředpokládá. Navíc by byl v takovém případě narušen výše popsáný princip časové omezenosti platnosti zaměstnanecké karty. Kdyby totiž k „obživnutí“ zaměstnanecké karty došlo, nebylo by jasné, na jakou dobu by byla obnovena zaměstnanecká karta platná. Tímto nedostatkem naopak netrpí standardní procesní nástroj, kdy je platnost zaměstnanecké karty prodloužena na základě žádosti v souladu s § 44a odst. 9 a § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců (platnost je prodloužena na stanovenou omezenou dobu), kterého měl stěžovatel ve své situaci využít.

[23] V tomto kontextu je třeba podotknout, že nynější věc se skutkově liší od té, kterou NSS řešil v rozsudku ze dne 18. 12. 2024, č. j. 2 Azs 190/2024-31, v němž „obživnutí“ zaměstnanecké karty připustil. V tehdejší věci NSS posuzoval situaci, kdy došlo k autoritativnímu zrušení zaměstnanecké karty správním orgánem, jeho rozhodnutí však bylo následně zrušeno soudem. NSS naznal, že v důsledku zásahu soudu obživla

pokračování

zaměstnanecká karta a doba dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců začala plynout znovu, takže se obnovila možnost cizince oznámit změnu zaměstnavatele. Zásadním rozdílem oproti nyní projednávané věci však je to, že k zásahu soudu, a tudíž i k počátku běhu nové doby dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců došlo ještě před datem, které bylo stanoveno jako konec platnosti zaměstnanecké karty (viz bod 4 rozsudku městského soudu ze dne 20. 8. 2024, č. j. 21 A 32/2024-27, jenž byl napaden kasační stížností projednávanou NSS pod sp. zn. 2 Azs 190/2024). NSS tedy neposuzoval otázku „obživení“ zaměstnanecké karty, která zanikla uplynutím předem stanovené doby platnosti, nýbrž se zabýval obnovením možnosti činit úkony týkající se změny zaměstnavatele za trvání předem stanovené doby platnosti zaměstnanecké karty, a to v návaznosti na zrušení rozhodnutí soudem. O takový případ v projednávané věci zjevně nejde.

[24] NSS rovněž podotýká, že stěžovatel nemohl legitimně očekávat, že by jeho zaměstnanecká karta mohla zaniknout později než dne 31. 1. 2024, tedy až po uplynutí doby, na kterou byla vydána. I kdyby totiž žalovaný postupoval v případě prvního sdělení v souladu se zákonem a vydal sdělení schvalující změnu zaměstnavatele, platnost zaměstnanecké karty by skončila právě dne 31. 1. 2024, ledaže by požádal o prodloužení její platnosti. Zákon o pobytu cizinců nepředpokládá, že by mohla být zaměstnanecká karta prodloužena automaticky bez žádosti cizince.

[25] Městský soud vyložil, že se stěžovatel po zrušení prvního sdělení žalovaného ze strany NSS neocitl ve „slepé uličce“, neboť měl svoji situaci řešit podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Jeho závěry jsou v tomto ohledu správné. Stěžovatel sice objektivně nemohl s ohledem na první sdělení žalovaného, v důsledku něž se mělo za to, že platnost zaměstnanecké karty zanikla na základě § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců v návaznosti na zánik pracovněprávního vztahu, k němuž se zaměstnanecká karta vztahovala, podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ve lhůtě stanovené v § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Městský soud nicméně správně poukázal na to, že zákon pamatuje i na případy, kdy je cizinci fakticky zamezeno usilovat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty v zákonných lhůtách. Dle § 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.*

[26] Důvodem na vůli cizince nezávislým dle citovaného ustanovení může být i situace, kdy je vydán orgánem veřejné moci akt, který s ohledem na presumpci jeho správnosti cizinci brání účinně žádat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Takovou objektivní právní překážku představovalo první sdělení žalovaného, v důsledku něž se mělo za to, že platnost zaměstnanecké karty zanikla podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Tento důvod bránící včasnému podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nezávislý na vůli stěžovatele ovšem zanikl zrušením prvního sdělení žalovaného ze strany NSS. V návaznosti na právní moc rozsudku NSS bylo možné ve lhůtě dle § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců podat žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, kterou ovšem

stěžovatel nepodal. To ovlivnilo i obsah napadeného sdělení, tedy výsledek opakovaného posouzení oznámení.

[27] V této souvislosti lze odkázat na závěry rozsudku NSS ze dne 14. 11. 2025, č. j. 22 Azs 185/2025-38. V uvedené věci byl cizinec rovněž držitelem zaměstnanecké karty a i on žalovanému oznámil změnu zaměstnavatele. Žalovaný vydal sdělení o nesplnění podmínek změny, které bylo následně zrušeno rozsudkem krajského soudu. Žalobce zhruba měsíc po právní moci zrušujícího rozsudku požádal žalovaného o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, jeho žádost však žalovaný zamítl, neboť ji shledal opožděnou. Toto rozhodnutí však následně zrušil krajský soud s tím, že správní orgány měly posoudit, zda cizinci nesvědčila náhradní lhůta dle § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. Důvodem na vůli cizince nezávislým byla právě existence později zrušeného sdělení žalovaného o nesplnění podmínek změny zaměstnavatele. Cizinec poté požádal žalovaného o vyznačení tzv. překlenovacího štítku ve smyslu § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců, což žalovaný odmítl učinit, neboť žádost o prodloužení zaměstnanecké karty nebyla podána v náhradní lhůtě dle § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců. Proti postupu žalovaného se žalobce bránil žalobou na ochranu proti nečinnosti, kterou krajský soud zamítl. NSS závěry krajského soudu potvrdil, přičemž aproboval i možnost aplikovat § 47 odst. 3 zákona o pobytu cizinců na uvedený případ. Nyní projednávaná věc se v podstatných rysech podobá té řešené v rozsudku č. j. 22 Azs 185/2025-38.

[28] Stěžovateli nelze přisvědčit, že žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty mohl podat jedině cizinec, který je aktuálně zaměstnán. Dle § 44a odst. 11 zákona o pobytu cizinců nemůže být platnost zaměstnanecké karty prodloužena, nesplňuje-li cizinec mj. podmínky stanovené v § 42g odst. 2 písm. b) téhož zákona. Z tohoto ustanovení vyplývá, že cizinec musí ke své žádosti předložit doklad o budoucím zaměstnání v podobě uzavřené pracovní smlouvy, dohody o pracovní činnosti či smlouvy o smlouvě budoucí, v níž se cizinec a jeho budoucí zaměstnavatel zavazují k uzavření pracovní smlouvy či dohody o pracovní činnosti. Je tedy zřejmé, že cizinec může úspěšně žádat o prodloužení zaměstnanecké karty i v době, kdy ještě pracovněprávní vztah nevznikl. Ostatně lze podotknout, že sám stěžovatel tvrdí, že v rámci nového projednání svého oznámení předložil žalovanému pracovní smlouvu s novým zaměstnavatelem, a tudíž mu nic nebránilo, aby žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty podal. Nemůže proto uspět ani jeho argumentace tím, že k oznámení přiložil i doklad o ukončení stávajícího pracovního poměru, neboť tato skutečnost mu nijak nebránila žádat o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Předložení dokladu o ukončení pracovního poměru je významné pro posouzení oznámení o změně zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť slouží k ověření, že je podáno ve lhůtě dle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Zákon zjevně počítá s tím, že cizinec má k oznámení o změně zaměstnavatele předložit jak doklad o zániku stávajícího pracovního vztahu, tak doklad o tom, že hodlá vstoupit do nového pracovněprávního vztahu.

[29] Výše uvedenému výkladu neodporuje ani poslední věta § 44a odst. 11 zákona o pobytu cizinců, které se dovolává stěžovatel v kasační stížnosti. Toto ustanovení řeší toliko situaci, kdy cizinec v průběhu řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty učiní oznámení o změně zaměstnavatele. NSS k tomu poznamenává, že z uvedeného ustanovení nevyplývá, že by podání žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty muselo

pokračování

předcházet posouzení oznámení o změně zaměstnavatele; naopak z něj plyne, že oznámení o změně zaměstnavatele, a tedy i jeho posouzení, může následovat až po podání žádosti, na jejíž posouzení má následné oznámení vliv.

[30] NSS je rovněž toho názoru, že městský soud ve svém rozsudku dostatečně vysvětlil, proč dle jeho názoru nebyl postup žalovaného faktickým sankcionováním stěžovatele za úspěšnou kasační stížnost ve věci prvního sdělení a proč za dané procesní situace bylo zcela bez významu, že před vydáním napadeného sdělení předložil novou pracovní smlouvu (viz bod 35 jeho rozsudku). Stěžovatel na toto vypořádání žalobních bodů městským soudem v kasační stížnosti nijak nereagoval, zejména nepředestřel žádnou konkrétní polemiku s úvahami městského soudu. Toliko lakonicky zopakoval, že žalovaný předložení nové pracovní smlouvy ignoroval a sankcionoval jej za úspěšnou kasační stížnost. Jelikož tímto konstatováním se stěžovatel vůbec nevymezil proti srozumitelným a přesvědčivým úvahám městského soudu vyjádřeným v napadeném rozsudku, nelze jej podřadit pod kterýkoliv z důvodů kasační stížnosti ve smyslu § 103 odst. 1 s. ř. s., a proto jsou tyto námitky nepřipustné dle § 104 odst. 4 s. ř. s. (viz např. usnesení NSS ze dne 11. 3. 2026, č. j. 2 Afs 250/2025-24, a judikaturu citovanou v jeho bodech 11 až 13).

[31] Zároveň je NSS toho názoru, že rozsudek městského soudu není nepřezkoumatelný pro svou vnitřní rozpornost. Stěžovatel spatřuje tuto vnitřní rozpornost v tom, že městský soud nejprve uznal, že se věc „vrátila v čase“ do doby před vydáním prvního sdělení žalovaného, nicméně následně vyslovil názor, že tato skutečnost neměla vliv na uplynutí doby platnosti zaměstnanecké karty. NSS v těchto názorech městského soudu žádný rozpor nevidí. Městský soud jimi jednoznačně míní to, že k zániku platnosti stěžovatelovy zaměstnanecké karty nedošlo vlivem zániku jeho předchozího pracovního poměru, ale až uplynutím doby, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána. Městský soud rovněž dostatečně vysvětlil, proč se jedná o dva mimoběžné, vzájemně nesvázané instituty, s čímž se NSS nadto věcně ztotožňuje (podrobně viz výše). Rozsudek městského soudu tedy obстоjí i z hlediska přezkoumatelnosti.

IV. Závěr a náklady řízení

[32] Na základě výše uvedeného dospěl NSS k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty druhé s. ř. s. zamítl.

[33] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1 větou první ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel v řízení nebyl úspěšný, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovaný měl ve věci plný úspěch, avšak nevznikly mu žádné náklady nad rámec úřední činnosti, a proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 9. dubna 2026

Tomáš Kocourek
předseda senátu