



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudkyní Mgr. Darinou Michorovou v právní věci

žalobce: **D. P.**, narozeného dne X
státní příslušnost: Ruská federace
v ČR hlášeným pobytem X,

zastoupeného Mgr. Janem Pacovským, LL.M., advokátem,
sídlem Čelakovského sady 433/10, 120 00 Praha 2,

proti
žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**,
sídlem náměstí Hrdinů, 1634/3, 140 21 Praha 4,

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 21. 10. 2025, čj. MV-139459-4/SO-2025,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce se domáhal zrušení v záhlaví specifikovaného rozhodnutí, jímž žalovaná zamítla odvolání proti usnesení Ministerstva vnitra (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 13. 8. 2025, čj. OAM-33747-15/ZM-2025 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“). Uvedeným

prvostupňovým rozhodnutím žalovaný zastavil řízení o žádosti žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců, jelikož žalobce včas neučinil oznámení o změně zaměstnavatele.

II. Obsah žaloby

2. Žalobce v žalobě namítl, že podmínky pro aplikaci § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců nebyly splněny. Napadené i prvostupňové rozhodnutí jsou projevem přepjatého formalismu, neboť žádost nebyla posouzena podle svého skutečného obsahu, když nebylo zohledněno oznámení o změně zaměstnavatele jako její součást. Předchozí pracovní poměr žalobci skončil 10. 3. 2025, měl tedy čas do 9. 5. 2025 na to, aby oznámil správnímu orgánu I. stupně změnu zaměstnavatele. Tuto povinnost splnil dne 7. 5. 2025, tedy ještě před uplynutím zákonné lhůty. V rámci podané žádosti rovněž oznámil změnu zaměstnavatele se všemi náležitostmi.
3. Dle žalobce měly správní orgány naopak aplikovat § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců, podle nějž platnost zaměstnanecké karty nezaniká, pokud bylo v době její platnosti učiněno oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 téhož zákona. Správní orgány nezdůvodnily, proč oznámení žalobce v řízení dále nezohlednily, namísto toho správní orgán I. stupně dospěl k závěru, že jej žalobce učinil až 12. 6. 2025. Tento úkon se navíc podává na standardizovaném předtištěném formuláři, což však nezbavuje správní orgány povinnosti je posoudit podle skutečného obsahu.
4. Žalobce též namítl nesprávný názor a postup žalované, pokud na uvedené řízení nepoužila § 37 správního řádu. Ustanovení § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců, podle nějž se na oznámení nesplňující předepsané podmínky hledí, jako by nebylo učiněno, nelze posuzovat izolovaně bez ohledu na vnitrostátní právní řád a právo EU, a to ani s ohledem na aktuální judikaturu [rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 123/2023-34]. Správní orgány měly posoudit, zda žádost trpí odstranitelnými vadami, a případně vyzvat k jejich odstranění.
5. Z prvostupňového ani z napadeného rozhodnutí není dále zřejmé, jak dospěly správní orgány k závěru, že žalobce nepodal oznámení v zákonné lhůtě. V pochybnostech byl správní orgán I. stupně povinen vyzvat žalobce k upřesnění jeho podání, čímž by zároveň odpadl důvod zastavení řízení. K věcnému posouzení žádosti nedošlo z důvodu ryze formalistického postupu, který není přípustný, k čemuž žalobce odkázal na obdobnou věc řešenou v rozsudku NSS ze dne 26. 10. 2021, čj. 6 Azs 66/2021-41. Důležité je posoudit obsah podání, nikoliv jen jeho označení, či formulář, na němž se činí.
6. V řízení byl žalobce proaktivní, podklady k žádosti doplnil i bez vyzvání. Opakované podání žádosti nelze klást k jeho tíži, neboť pochybnosti o obsahu původní žádosti byly zřejmé již od počátku řízení. Platnost zaměstnanecké karty nemohla zaniknout, protože žalobce změnu zaměstnavatele ohlásil před uplynutím zákonné lhůty. Rozhodnutí neobsahují důvody, pro něž by bylo možné na podání žalobce hledět, jako kdyby nebylo učiněno, a jsou tak nepřezkoumatelná.
7. Žalobce navrhl, aby soud rozhodnutí žalovaného zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalované

8. Žalovaná uvedla, že podaná žaloba obsahuje obdobné námitky jako odvolání, a odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Žádost žalobce posoudila podle svého obsahu, a to nikoliv jako oznámení o změně zaměstnavatele, ale jako žádost o prodloužení doby platnosti

zaměstnanecké karty. Správní orgán I. stupně žalobce vyzval k odstranění vad žádosti. Příslušný formulář je jasný a nenasvědčuje tomu, že by mohl nebo měl být považován za oznámení o změně zaměstnavatele, a v praxi jím též není. Rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 123/2023-34, na nějž žalobce odkázal, se vztahuje k oznámení o změně zaměstnavatele. To však žalobce nepodal v zákonné lhůtě.

9. Od 31. 7. 2019 došlo ke změně právní úpravy, do té doby mohl cizinec žádat o prodloužení doby platnosti a zároveň o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. Zákon ani zaběhnutá praxe nepředpokládají, že by žádost o vydání (prodloužení) zaměstnanecké karty byla zároveň považována za oznámení změny zaměstnavatele, které se podává na jiném tiskopisu. Žalobci byla tato skutečnost známa, v minulosti již takové oznámení učinil. Jím podaná žádost o prodloužení zaměstnanecké karty neobsahovala ani základní údaje k pracovní pozici (číslo pracovního místa v příslušné evidenci, pracovní smlouvu, doklad o skončení předchozího zaměstnání).
10. Žalovaná navrhl, aby soud žalobu zamítl.

IV. Replika žalobce

11. Žalobce ve své replice ze dne 20. 1. 2025 uvedl, že nové tvrzení žalované, podle něhož žádost o prodloužení zaměstnanecké karty neobsahovala ani základní údaje k požadované pracovní pozici, neodpovídá skutečnosti a je v přímém rozporu s napadeným i prvostupňovým rozhodnutím. Žalobce totiž oznámil, že o prodloužení žádá z důvodu zaměstnání u nového zaměstnavatele, a uvedl proto příslušné identifikační číslo pracovního místa vedeného v evidenci volných pracovních pozic. Setrval na svém tvrzení, že správní orgány postupovaly přepjatě formalisticky; dosud nijak nerozporovaly, že žalobce usiloval o zaměstnání u nového zaměstnavatele již samotnou žádostí. Tvrzení žalované je tak v rozporu s obsahem rozhodnutí, účelové, neodpovídající skutečnosti a bez opory v dosavadním řízení.

V. Obsah správního spisu

12. Soud z předloženého správního spisu zjistil tyto podstatné skutečnosti.
13. Dne 7. 5. 2025 podal žalobce prostřednictvím provozovatele poštovních služeb ke správnímu orgánu I. stupně žádost o zaměstnaneckou kartu na standardizovaném formuláři. V kolonce „požadované zaměstnání“ uvedl jako zaměstnavatele společnost Černomorka s. r. o. s tím, že zde bude vykonávat práci na pozici kuchař. Rovněž uvedl, že v ČR měl předchozí povolení k pobytu od 8. 5. 2023 do 8. 5. 2025 za účelem zaměstnání. K této žádosti přiložil rovněž smlouvu o nájmu bytu na adrese uvedené v záhlaví tohoto rozsudku.
14. Ve spisu je též založeno potvrzení o podání žádosti ze dne 26. 6. 2025 o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, čj. OAM-33747/ZM-2025. vydané na žádost žalobce.
15. Následně správní orgán I. stupně žalobce dne 27. 6. 2025 vyzval k odstranění vad žádosti, konkrétně k doložení dokladu o zajištění ubytování a k dokladu prokazujícímu uzavření pracovněprávního vztahu. K tomu mu určil lhůtu 30 dnů. Žalobce dne 17. 7. 2025 požádal o prodloužení této lhůty, jelikož mu byly odcizeny osobní doklady a dosud mu nebyly vydány nové. Poté dne 25. 6. 2025 doložil dohodu o ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele Galeota s. r. o., ze dne 25. 2. 2025 s tím, že pracovní poměr skončil ke dni 10. 3. 2025, a čestné prohlášení vlastníka nebytového prostoru, který žalobce užíval k bydlení.

16. Ve spisu je dále založeno z jiného řízení vedeného se žalobcem sdělení o nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele, pracovního zařazení držitele zaměstnanecké karty nebo pro jeho zaměstnávání u dalšího zaměstnavatele nebo na další pracovní pozici ze dne 21. 7. 2025, čj. OAM-39181-6/ZM-2025, ze kterého vyplynulo, že žalobce dne 12. 6. 2025 podal oznámení o změně zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Oznámení žalobce ze dne 12. 6. 2025 není součástí správního spisu týkajícího se žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, nicméně datum a obsah tohoto podání nebyl mezi účastníky řízení sporný. Správní orgán I. stupně konstatoval nesplnění podmínek pro změnu zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 a 8 zákona o pobytu cizinců, neboť platnost zaměstnanecké karty zanikla podle § 63 odst. 1 ve spojení s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců již ke dni 9. 5. 2025. Oznámení o změně zaměstnavatele je však podle cit. ustanovení zákona nutno podat v tam stanovených lhůtách před uplynutím platnosti zaměstnanecké karty.
17. Usnesením ze dne 13. 8. 2025 správní orgán I. stupně zastavil řízení o žádosti žalobce ze dne 7. 5. 2025 podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Odvolání žalobce proti uvedenému usnesení žalovaná napadeným rozhodnutím ze dne 21. 10. 2025 zamítla a prvostupňové rozhodnutí potvrdila.

VI. Posouzení věci Městským soudem v Praze

18. Městský soud v Praze na základě podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“)).
19. Soud ve věci rozhodl bez jednání podle § 51 odst. 1 s. ř. s., jelikož s takovým postupem soudu obě strany souhlasily.
20. Žaloba **není důvodná**.
21. Při posouzení žaloby soud vycházel z následujících ustanovení právních předpisů.
22. Podle § 42 odst. 6 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“) [ž]ádost o povolení k dlouhodobému pobytu podle tohoto oddílu se podává na úředním tiskopisu.
23. Podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců [z]měnu 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 týchž 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.

24. Podle § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců [o]známení podle odstavce 7 se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu, kde je cizinec povinen uvést jméno, příjmení, datum narození, státní příslušnost, požadovanou změnu, název budoucího zaměstnavatele, telefonní číslo na budoucího zaměstnavatele, informace, zda jsou dosavadní a budoucí zaměstnavatelé účastníky vládou schváleného programu, údaje k nové volné pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty v rozsahu tiskopisu a přesné datum, ke kterému změna nastane. Dále je povinen k oznámení předložit doklad prokazující, že jeho dosavadní pracovněprávní vztah trvá, nebo doklad prokazující, ke kterému dni tento vztah skončil, pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, ze které je patrné, že je uzavřena na v oznámení uvedenou pracovní pozici, která je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, a prohlášení budoucího zaměstnavatele, že má cizinec odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání podle odstavce 2 písm. c). Pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí splňovat podmínky uvedené v odstavci 2; to neplatí, jedná-li se o oznámení změny zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele.
25. Podle § 42g odst. 9 zákona o pobytu cizinců [m]inisterstvo 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.
26. Podle § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců [ž]ádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo o prodloužení doby jeho platnosti je cizinec povinen podat nejpozději před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo platnosti povolení k dlouhodobému pobytu, nejdříve však 120 dnů před uplynutím jeho platnosti.
27. Podle § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců [p]okud doba platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo povolení k dlouhodobému pobytu uplyne před rozhodnutím o žádosti o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo prodloužení doby jeho platnosti, považuje se vízum nebo povolení k dlouhodobému pobytu za platné do doby nabytí právní moci rozhodnutí o podané žádosti. To neplatí, jestliže žádost podle věty první nebyla podána v souladu s podmínkami uvedenými v odstavcích 1 až 3, v § 45 nebo v době, kdy se tento zákon na cizince nevztahuje podle § 2.
28. Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců [p]latnost 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.
29. Podle § 63 odst. 2 zákona o pobytu cizinců [z]a podmínek stanovených v odstavci 1 zaniká i oprávnění k pobytu podle § 47 odst. 4, pokud toto oprávnění vzniklo podáním žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ministerstvo v takovém případě zastaví.
30. Podle § 63 odst. 3 zákona o pobytu cizinců [o]dstavec 1 se 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.

31. Klíčovou spornou otázkou je, jak měly správní orgány pohlížet na podání ze dne 7. 5. 2025. Žalobce tvrdí, že šlo v principu o oznámení změny zaměstnavatele, a mělo tak být i posouzeno. Namítl taktéž, že pokud tak správní orgány neučinily, postupovaly přepjatě formalisticky. Žalovaná má naproti tomu za to, že jej podle obsahu správně považovala za žádost o prodloužení zaměstnanecké karty; naopak uvedené oznámení nebylo učiněno včas. Je tedy třeba posoudit, zda a za jakých podmínek lze žádost o prodloužení zaměstnanecké karty v principu považovat za oznámení změny zaměstnavatele.
32. Žalobci byla zaměstnanecká karta vydána na dva roky, od 9. 5. 2023 do 8. 5. 2025. Zákon stanoví povinnost oznámit změnu zaměstnavatele nejméně 30 dní předem. Při tom platí, že toto pobytové oprávnění zaniká nejpozději 60 dnů po konci pracovního poměru (§ 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců); pokud však cizinec v této lhůtě oznámí změnu zaměstnavatele, zaměstnanecká karta mu nezanikne (§ 63 odst. 3 téhož předpisu), a až do rozhodnutí o této změně mu svědčí fikce pobytu podle § 47 odst. 4 zákona o pobytu cizinců. Toto oznámení má zároveň účinky žádosti o prodloužení povolení k dlouhodobému pobytu dle § 44a odst. 11 *in fine* zákona o pobytu cizinců.
33. Žalobce poukázal na právní závěry rozsudku ze dne 26. 10. 2021, čj. 6 Azs 66/2021-41, podle něž „[z] judikatury Nejvyššího správního soudu vyplývá, že účelem § 37 odst. 1 správního řádu je „přinutit správní orgány k tomu, aby podání účastníků nehodnotily jen podle formálních kritérií nebo formálního označení, ale aby zkoumaly skutečný obsah podání, tj. co účastník řízení požaduje“ (rozsudek ze dne 27. 11. 2013, č. j. 4 As 141/2013-28). Jak Nejvyšší správní soud uvedl již v rozsudku ze dne 11. 9. 2008, č. j. 1 As 30/2008-49, č. 1746/2009 Sb. NSS, v bodě [19]: „V souladu s judikaturou Ústavního soudu lze v obecné rovině říci, že pokud procesní právní úkony občanů jako účastníků správního řízení (účastníků správně právních vztahů) obsahují nejasnost, přičemž takovouto vadu je možno odstranit, a to poskytnutím poučení či pomoci ze strany správního orgánu, jsou správní orgány povinny dát účastníkům řízení příležitost tuto nejasnost odstranit.“ Opačný přístup může znamenat přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti [nález Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04 (N, 139/34 SbNU 393)].“
34. V daném judikátu se nicméně dále uvádí, že „[j]e zjevné, že v případě zaměstnaneckých karet žadatelé nemohou označení podání jakkoli ovlivnit, neboť formulář žádosti obsahuje předtištěné označení „Žádost o zaměstnaneckou kartu“. Podtyp žádosti je pak žadatelem volen až v části A formuláře, kde zaškrťává jednotlivé kolonky, zda žádá o povolení k dlouhodobému pobytu (tedy o zaměstnaneckou kartu), o prodloužení jeho platnosti, a/nebo o souhlas se změnou zaměstnavatele, či pracovního zařazení. Městský soud správně nepřehlédl, že sporná žádost obsahuje vedle náležitostí a příloh potřebných pro řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty také náležitosti a přílohy potřebné pro řízení o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele. V tomto ohledu je nutno poukázat především na uvedení nové požadované pracovní pozice, uvedení údajů o novém zaměstnavateli, přiložení kopie žádosti o rozvázání pracovního poměru s dřívějším zaměstnavatelem A.V.I. s.r.o., pro který byla zaměstnanecká karta původně vydána, a doložení kopie pracovní smlouvy nově uzavřené se společností PTT Global, s.r.o. Skutečnost, že ve sporné žádosti absentuje zaškrtnutí kolonky „(žádost) o souhlas se změnou zaměstnavatele nebo pracovního zařazení nebo zaměstnáním cizince na další pozici nebo u dalšího zaměstnavatele“, není s ohledem na další obsah žádosti rozhodující.“

35. Závěry citovaného rozsudku se vztahovaly k situaci a dřívější právní úpravě, podle které předmětný formulář sloužil jak k podávání oznámení o změně zaměstnavatele (tehdejší terminologií žádost o souhlas se změnou zaměstnavatele), tak k podávání žádosti o vydání či prodloužení zaměstnanecké karty, a tamní žadatel neoznačil podtyp žádosti, který podává. Za takové situace NSS dovodil, že s ohledem na § 37 správního řádu jej měl správní orgán vyzvat k doplnění žádosti a tuto v kontextu jejích příloh posoudit podle jejího pravého obsahu. To však nebyl případ žalobce. S účinností novely č. 176/2019 Sb. zákona o pobytu cizinců od 31. 7. 2019 se již oba tyto typy žádostí podávají na samostatných formulářích. Z hlediska skutkového tedy odkazovaný judikát na projednávanou věc nedopadá.
36. Soud přitom v žádosti ze dne 7. 5. 2025 ověřil, že tvrzení žalobce v replice ze dne 20. 1. 2026, že v uvedeném podání uvedl číslo pracovního místa v evidenci volných pozic obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, ani není pravdivé. Příslušná kolonka není ve formuláři vyplněna. Současně k žádosti nepřiložil ani zákonem požadované podklady pro oznámení změny zaměstnavatele, zejména novou pracovní smlouvu. Dohodu o rozvázání předchozího pracovního poměru pak doložil až následně, dne 25. 6. 2025.
37. Žalobce před koncem lhůty podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců předal do poštovní přepravy zásilku, jejímž obsahem byl částečně vyplněný úřední tiskopis „žádost o zaměstnaneckou kartu“. Obecně žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu podle oddílu 3, dílu 4, hlavy III zákona o pobytu cizinců – Přejíždění na území na základě povolení k dlouhodobému pobytu, do kterého spadá též žádost o zaměstnaneckou kartu, nebo žádost o její prodloužení, se podávají na úředním tiskopisu (§ 42 odst. 6 zákona o pobytu cizinců). Jestliže však cizinec hodlá oznámit změnu zaměstnavatele, je povinen použít jiný tiskopis, což vyplývá z doslovného znění § 42g odst. 8 zákona o pobytu cizinců ve spojení s první větou odst. 7 téhož ustanovení: *Oznámení podle odstavce 7 [změna zaměstnavatele, pracovního zařazení nebo zaměstnání na další pracovní pozici u téhož nebo u jiného zaměstnavatele] se podává na k tomu určeném úředním tiskopisu.* (zvýraznění podtržením doplnil zdejší soud).
38. Za daných okolností nelze mluvit o přepjatém formalismu. Ustálená judikatura pod tímto termínem typicky rozumí takový přístup správního orgánu k řízení, který bezúčelně lpí na formalitách či mechanickém uplatňování pravidel, a ve výsledku by se tím snažil sofistikovaně zdůvodnit zjevnou nespravedlnost nebo zcela neúčelný procesní postup [viz např. nálezy Ústavního soudu ze dne 8. 7. 1999, sp. zn. III. ÚS 224/98 (N 98/15 SbNU 17), ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04 (N 139/34 SbNU 393), nebo rozsudek NSS ze dne 11. 9. 2008, čj. 1 As 30/2008-49, č. 1746/2009 Sb. NSS]. Správní orgán I. stupně za daného stavu však dle názoru soudu neměl důvod pochybovat o obsahu (a názvu) formuláře a o skutečné vůli žalobce dosáhnout prodloužení svého končícího povolení k pobytu za účelem zaměstnání. Povinnost správního orgánu hodnotit podání podle jeho obsahu (§ 37 odst. 1 věta druhá správního řádu z roku 2004) tak rozhodně neznámá, že by správní orgán měl oprávnění nebo dokonce povinnost bez dalšího podsouvat účastníkovi řízení tvrzení, námitky, návrhy nebo argumenty, které jeho podání vůbec neobsahuje (srov. rozsudek NSS ze dne 27. 11. 2013, čj. 4 As 141/2013-28).
39. Pokud žalobce hodlal správnímu orgánu oznámit změnu zaměstnavatele, byl tak povinen učinit na k tomu určeném formuláři, žalobce však takto nepostupoval a podal žádost na úředním tiskopisu pro podání/prodloužení zaměstnanecké karty. V žádosti však uvedl pracovní pozici u jiného zaměstnavatele, než ke kterému mu žalovaný původně zaměstnaneckou kartu vydal, aniž by předtím tuto změnu dosavadního zaměstnavatele

správnímu orgánu jakkoliv oznámil. V tomto kontextu nelze mluvit o přepjatém formalismu. Soud k tomu upozorňuje např. na nedávný rozsudek NSS ze dne 3. 12. 2025, čj. 9 Azs 247/2024-38, podle kterého „[k]asační soud nikterak nepopírá, že podle § 44a odst. 11 ZoPC, věty poslední, lze oznámit změnu zaměstnavatele i v průběhu řízení o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. [...] V obou případech (žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty a oznámení o změně zaměstnavatele) však musí žadatel dodržet jejich zákonem stanovené náležitosti. Jen tehdy, jsou-li splněny všechny podmínky uvedené v § 42g odst. 7 a 8 ZoPC, může nastat situace předpokládaná větou poslední § 44a odst. 11 ZoPC. [...] Ostatně smyslem § 44a odst. 11 ZoPC není sloučení těchto řízení, jak se stěžovatelka mylně domnívá, ale skutečnost, že změnu zaměstnavatele může cizinec oznámit a učinit i v průběhu řízení o žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty. Jedná se však o dva odlišné a samostatné instituty, přičemž se každý z nich řídí svými vlastními pravidly.“ Byť správní orgány v posuzované věci na rozdíl od odkazované věci NSS neaplikovaly § 44a odst. 1 zákona o pobytu cizinců, závěry NSS se v dané věci uplatní do té míry, že prodloužení pobytového oprávnění ve formě zaměstnanecké karty a oznámení změny zaměstnavatele jsou dva odlišné instituty, sledující odlišné cíle, a vyžadující předložení jiné žádosti na odlišném tiskopisu, který předjímá, čeho se žadatel svým podáním domáhá.

40. Soud tak nemá pochybnosti o tom, že správní orgány vyhodnotily žádost žalobce správně jako žádost o prodloužení zaměstnanecké karty a zvolily správný postup jejího vyřízení. Nedisponovaly přitom správním uvážením, které by umožňovalo postup odlišný. Námitky žalobce proto nejsou důvodné.
41. Ze stejných důvodů považoval soud odkaz žalobce na rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2023, čj. 4 Azs 124/2023-34, č. 4529/2023 Sb. NSS, za mimoběžný s posuzovanou věcí. Uvedený rozsudek se zabýval posouzením situace, kdy oznámení o změně zaměstnavatele obsahovalo odstranitelné vady, a v takovém případě soud konstatoval povinnost správního orgánu žadatele vyzvat k jejich odstranění. Jak však již bylo řečeno, žalobce jednoznačně podal žádost o prodloužení zaměstnanecké karty, nikoliv oznámení o změně zaměstnavatele, které by obsahovalo odstranitelné vady. Není přitom nijak rozhodné, zda se vnitřně domníval, že činí druhé z uvedených. Pokud tedy správní orgán I. stupně žalobci zaslal výzvu k odstranění vad žádosti, vztahovala se k žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty. To ostatně jednoznačně z výzvy vyplývá, a žalobci mohla a měla být tato skutečnost zřejmá i z vydaného potvrzení o podání žádosti ze dne 26. 6. 2025 (viz bod 14. výše).

VII. Závěr a náklady řízení

42. Soud v daném případě neshledal nezákonnost napadeného rozhodnutí žalované, ani jejího postupu při jeho vydávání, proto žalobu jako nedůvodnou zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
43. Výroky o náhradě nákladů řízení jsou odůvodněny dle § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož náhrada nákladů řízení přísluší tomu, kdo měl ve věci úspěch. Žalobce ve věci úspěch neměl, proto nemá nárok na náhradu nákladů řízení, žalované žádné náklady řízení nad rámec její běžné úřední činnosti nevznikly, proto jí soud náklady řízení nepřiznal

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. Jestliže kasační stížnost ve věcech, v nichž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele, odmítne ji Nejvyšší správní soud pro nepřijatelnost.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze vygenerovat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 20. května 2026

Mgr. Darina Michorová
samosoudkyně