



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedy Milana Taubera, soudkyně Pavly Klusáčkové a soudce Vadima Hlavatého ve věci

žalobkyně:

O. D., státní příslušnost Ukrajina,
bytem P.,
zastoupena JUDr. Tomášem Vymazalem, advokátem,
se sídlem Olomouc, Wellnerova 1322/3C,

proti

žalovanému:

**Ministerstvo vnitra, Komise pro rozhodování ve věcech pobytu
cizinců**
se sídlem Praha 4, náměstí Hrdinů 1634/3,

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 31. 3. 2017, č. j. MV-145071-5/SO-2016,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Základ sporu

1. Žalobkyně se podanou žalobou domáhala přezkoumání a zrušení v záhlaví uvedeného rozhodnutí, kterým bylo zamítnuto její odvolání a potvrzeno rozhodnutí Ministerstva vnitra ze dne 17. 8. 2016, č. j. OAM-5707-11/ZM-16. Tímto rozhodnutím byla podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o

změně některých zákonů, (dále jen „zákon o pobytu cizinců“) zamítnuta žádost žalobkyně o vydání zaměstnanecké karty, jelikož žalobkyně nesplnila podmínku uvedenou v § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

2. V odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný uvedl, že správní orgán I. stupně zamítl žádost žalobkyně, neboť žalobkyně hodlala být zaměstnána na území ČR za vyšší mzdové ohodnocení, než které bylo u volného pracovního místa uvedeno v centrální evidenci volných pracovních míst, a které bylo do uvedené evidence zařazeno po provedení zátěžového testu trhu práce.
3. Dále žalovaný konstatoval, že testování trhu práce je základem pro to, aby volné pracovní místo mohlo být zařazeno do centrální evidence volných pracovních míst. Smyslem testu je nejprve zjistit, zda dané místo může být obsazeno občanem ČR nebo EU. Pokud jsou při zadání testu výchozí podmínky diametrálně odlišné od podmínek, které jsou posléze obsahem pracovněprávního vztahu, pak test trhu práce nemůže splnit svůj účel a dochází k jeho obcházení. Odlišnost zásadních podmínek způsobuje, že bylo de facto testováno jiné pracovní místo, než na které byla posléze uzavřena pracovní smlouva. Jednou ze zásadních podmínek, ačkoliv není povinnou náležitostí pracovní smlouvy, je i výše mzdy, přičemž stanovení určité výše mzdy má vliv na existenci a počet potenciálních uchazečů z řad občanů ČR nebo EU na danou pracovní pozici. Je zřejmé, že tímto způsobem by mohl být obcházen smysl a účel testu trhu práce, a tím i smysl a účel zákonných podmínek § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. V daném případě rozdíl hrubé měsíční mzdy uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst a mzdy uvedené v pracovní smlouvě činil 3 800 Kč. Navýšení mzdy o tuto částku neprošlo testem trhu práce, a proto nelze vyloučit, že by se na tuto pracovní pozici přihlásil uchazeč z ČR či EU.
4. K námitce, že vyšší mzda žalobkyně je zřejmě kladným ohodnocením za znalost českého jazyka, žalovaný uvedl, že znalost českého jazyka nebyla podmínkou získání daného volného místa, a tudíž je námitka nedůvodná.
5. Žalovaný uzavřel, že správní orgán I. stupně zjistil stav věci v souladu s § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, (dále jen „správní řád“). Ze zjištěných skutečností učinil správní orgán I. stupně správný závěr, když žádost žalobkyně zamítl, neboť žalobkyně nesplnila podmínku uvedenou v § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

II. Obsah žaloby

6. V podané žalobě žalobce namítal, že napadené rozhodnutí je věcně nesprávné, protizákonné a nepřezkoumatelné, a to z následujících důvodů:
7. Z prvostupňového rozhodnutí vyplývá, že důvodem neudělení zaměstnanecké karty žalobkyni byl fakt, že pracovní pozice uvedená v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, které je evidováno pod č. 8 007 020 783 „91129 – uklízečka“, bylo ze strany zaměstnavatele Romaniv Servis s.r.o. nabízeno se mzdovým rozpětím od 9 900 Kč do 10.800,- Kč, přičemž v rámci žádosti o udělení zaměstnanecké karty byla žalobkyni předložena pracovní smlouva, v jejímž rámci byla uvedena mzda ve výši 14 600 Kč měsíčně. Z tohoto důvodu žalobkyně nesplnila podmínku uvedenou v § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, neboť předložená pracovní smlouva neodpovídala pracovní pozici uvedené v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Správní orgány dospěly k názoru, že tím, že ze strany budoucího zaměstnavatele bylo žalobkyni nabídnuto vyšší finanční

ohodnocení, nežli bylo uvedeno v nabídce pracovního místa, se jedná o jiné pracovní místo, a tedy nebyly splněny podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. S uvedeným závěrem žalobkyně nesouhlasila a tvrdila, že tento závěr nemá oporu v zákonné úpravě a správní orgány správním uvážením překročily zákonem danou pravomoc, neboť takový výklad zákonné normy není v souladu se zákonnou úpravou. Žalobkyně nesouhlasila s výše uvedeným výkladem správní orgánů, neboť měla za to, že prostor pro správní uvážení v tomto případě dán nebyl, respektive v žádném případě nebyl dán v takovém rozsahu, jako jej užily správní orgány, které tak překročily svou zákonem danou pravomoc. Ze strany správních orgánů se tak jedná o zřejmý projev svévole.

8. Tvrdila, že tyto argumenty užila již ve svém odvolání. Žalovaný se však s touto argumentací nevypořádal, ačkoliv je tento argument v celé věci stěžejní. Z toho důvodu je napadané rozhodnutí dle žalobkyně nepřezkoumatelné.
9. Dále žalobkyně upozornila na skutečnost, že pojem užitý v § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) jako „mzdové podmínky“ je pojmem právně neurčitým. Z citované normy nelze jakkoliv určit, co je mzdovými podmínkami myšleno, například, zda se jedná o určení mzdy „hrubé“ či „čisté“, zda by mělo být součástí určení těchto mzdových poměrů také případné osobní ohodnocení, příplatky za práci přesčas, v noci a obdobně. V daném případě je zcela zjevné, že úvaha správních orgánů vede k závěru, že v případě, že se mzdové ohodnocení zaměstnance bude odlišovat od vymezeného určení 9 900 až 10 800 Kč, bude třeba vždy takové pracovní místo podrobit „zátěžovému testu“, neboť se bude jednat o novou pracovní pozici. Takový požadavek je dle žalobkyně zcela absurdní, neboť v případě, že by takový zaměstnanec dostal například osobní ohodnocení převyšující onu nejasnou hranici, dalo by se uvést, že by tím přestal okamžitě splňovat zákonné podmínky pro udělení zaměstnanecké karty, neboť by se mělo jednat o vznik nové pracovní pozice, která by měla opět projít novým zátěžovým testem. Takovéto závěry jsou dle žalobkyně naprosto absurdní. Poznamenala, že ani těmito námitkami se žalovaný nezabýval. Žalovaný v podstatě vzal za svou veškerou argumentaci správního orgánu I. stupně, ale k námitkám žalobkyně nepřihlédl a tyto nechal zcela bez povšimnutí, a to přes skutečnost, že jsou zcela oprávněné a logické. Podotkla, že za dobu samotného řízení se zvýšila hranice pro minimální mzdu na částku 11 000 Kč, tudíž samotné nabízené pracovní místo neodpovídalo legislativní úpravě.
10. Namítala, že správní orgány postupovaly zcela zjevně v rozporu se základními zásadami správního řízení, které jsou vyjádřeny v § 2 správního řádu. Rozpor se základními zásadami správního řízení žalobkyně spatřovala v tom, že správní orgány překročily při svém rozhodování zákonem danou pravomoc a tím nepostupovaly v souladu se zákonem, porušily tak zásadu vyjádřenou v § 2 odst. 1 správního řádu. Stejně tak se správní orgány dopustily porušení § 2 odst. 2 správního řádu, když svou pravomoc uplatnily nad rámec rozsahu jim svěřenému zákonem. Postup správních orgánů nebyl souladný ani § 2 odst. 3 správního řádu, kdy správní orgány nešetřily oprávněné zájmy žalobkyně, přičemž právě naopak oprávněné zájmy žalobkyně poškodily. Správní orgány nepostupovaly ani v souladu s § 2 odst. 4 správního řádu, když vydaly nepředvídatelné rozhodnutí. Žalobkyni je známo, že správní orgán rozhodoval ve skutkově shodných nebo podobných případech tak, že takovým žádostem vyhovoval, a to byť se výše sjednané mzdy „lišila“ od výše mzdy uváděné v rámci nabídky pracovní pozice, coby údaje o „mzdových podmínkách“.
11. Tvrdila, že správní orgány mají na základě zásady legality jednat ve správním řízení jen na základě zákonného zmocnění. Svévole a diskriminační přístupy jsou vyloučeny, a to i

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. H.

tehdy, když zákon dává správnímu orgánu možnost rozhodnout na základě správního uvážení. Tedy, i kdyby byl ze zákona dán prostor ve věci užít správního uvážení, správní orgány v dané věci postupovaly zjevně svévolně, a tudíž v rozporu s uváděnou základní zásadou správního řízení legality.

12. Dále namítala, že žalovaný zcela zanedbal zákonnou lhůtu pro vydání rozhodnutí o odvolání. Podle sdělení ve věci správního řízení ze dne 23. 10. 2016 bylo postoupeno odvolání žalobkyně žalovanému k dalšímu řízení. Tudíž nejpozději od tohoto dne počala plynout lhůta podle § 71 správního řádu. Poznamenala, že zákon o pobytu cizinců nestanovuje žádnou speciální lhůtu pro maximální délku odvolacího řízení a je tedy nutné postupovat podle ustanovení obsažených ve správním řádu. O těchto závěrech svědčí usnesení Městského soudu v Praze č. j. 5 A 91/2011-42 ze dne 28. 3. 2012 a závěr č. 117 Poradního sboru ministra vnitra ke správnímu řádu ze dne 8. 6. 2012. K vydání rozhodnutí ze strany žalovaného však došlo až dne 31. 3. 2017, tedy více jak půl roku od podání samotného odvolání.
13. Za nemravné označila žalobkyně jednání žalovaného, který posoudil její žádost formalisticky, aniž by se pokusil o odstranění tvrzených nejasností, a to ačkoliv mohl samotnou žalobkyni vyzvat alespoň k podání vysvětlení. Přitom žalovaný postupoval zjevně protizákonně, když nedodržel lhůtu k vydání rozhodnutí, neprojednal podané odvolání v souladu s povinnostmi, které mu stanoví správní řád a nadto zjevně užívá diskreční pravomoci nad zákonný rámec.
14. Uzavřela, že postup žalovaného je v rozporu s veřejným zájmem, kdy v situaci nasycení pracovního trhu a nedostatku pracovní síly by mělo být v zájmu státu obsazení volných pracovních míst v souladu se zákonem, a to i zahraničními pracovníky. Obdobná pracovní místa nejsou dlouhodobě obsazována českými pracovníky nikoliv z důvodu, že by o tato místa nebyl zájem, ale jednoduše proto, že potencionální zájemci z řad českých uchazečů o obdobné pracovní pozice nejsou. Postup správního orgánu je tak i z tohoto pohledu zcela nelogický.

III. Vyjádření žalovaného k podané žalobě

15. Ve vyjádření k podané žalobě žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl.
16. Uvedl, že se ztotožňuje s názorem správního orgánu I. stupně a odkazuje na § 113 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, (dále jen „zákoník práce“), podle kterého se mzda sjednává ve smlouvě nebo ji stanoví zaměstnavatel vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem. Z toho vyplývá, že mzda je nedílnou součástí pracovněprávního vztahu, jako ostatně plyne i z dikce § 2 zákoník práce, podle kterého musí být závislá práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci. Ustanovení § 42g odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti neobsahuje výslovně údaj o výši mzdy, avšak žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území České republiky zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. To ve svém důsledku znamená soulad údajů v této evidenci uvedených s údaji uvedenými v pracovní smlouvě.
17. K námitce nedodržení zákonné lhůty pro vydání rozhodnutí žalovaný uvedl, že správní orgán je v řízení povinen zjistit stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Vydání rozhodnutí po lhůtě, nezpůsobuje jeho nezákonnost. S nedodržením lhůt pro vydání rozhodnutí správní řád a ani zákon o pobytu cizinců nespojuje žádné právní důsledky.

Žalobkyně využila možnosti institutu ochrany proti nečinnosti správních orgánů a dne 13. 3. 2017 se obrátila na ministra vnitra se žádostí o uplatnění opatření proti nečinnosti. Ministr vnitra pak návrhu na provedení opatření proti nečinnosti správního orgánu nevyhověl.

IV. Posouzení žaloby Městským soudem v Praze

18. Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí v rozsahu uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán [§ 75 odst. 2 věta první zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s.ř.s.“)], a vycházel přitom ze skutkového i právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 s.ř.s.).
19. Soud rozhodl v souladu s § 51 odst. 1 s.ř.s. bez jednání, protože žádná ze stran s takovým postupem nevyjádřila nesouhlas.
20. Žaloba není důvodná.
21. Soud při posouzení věci vyšel z následující právní úpravy:
 - Podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců pro zaměstnaneckou kartu platí obdobně § 55 odst. 1, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé vízum. Ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydá, nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou v § 42g odst. 2, 3 nebo 4.
 - Podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.
 - Podle § 37a odst. 1 zákona o zaměstnanosti centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37.
 - Podle § 37a odst. 2 zákona o zaměstnanosti volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců. Se zařazením pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty musí zaměstnavatel udělit souhlas.
 - Podle § 37 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce vede evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, to je určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Dále evidence obsahuje informaci o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a jeho předpokládanou délku. Evidence může dále obsahovat zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.

- Podle § 38 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.
22. Soud nepřisvědčil námitce žalobkyně, podle které správní orgány překročily meze správního uvážení. Podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) tohoto zákona je vydání zaměstnanecké karty podmíněno zaměstnáním cizince na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Z výše uvedeného vyplývá, že žadatel o vydání zaměstnanecké karty musí být zaměstnán na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst. Volné pracovní místo obsaditelné držitelem zaměstnanecké karty je pak podle § 37a odst. 2 zákona o zaměstnanosti místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od oznámení krajské pobočky Úřadu práce.
23. V projednávaném případě žalobkyně podala dne 18. 4. 2016 žádost o zaměstnaneckou kartu. V podané žádosti žalobkyně uvedla, že požadovaná pracovní pozice je uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číslem 8007020783. K podané žádosti zároveň žalobkyně přiložila pracovní smlouvu ze dne 5. 4. 2016 uzavřenou se společností Romaniv Servis s.r.o., IČO: 28573854, na pozici uklízečka. Dle čl. 7 písm. a) této smlouvy je mzda stanovena interním mzdovým předpisem zaměstnavatele od 14 600 Kč a výš. Podle čl. 7 písm. b) pracovní smlouvy mzda byla sjednána již s přihlédnutím k případné práci přesčas. Podle výpisu z Integrovaného portálu MPSV ze dne 2. 6. 2016 bylo v evidenci volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod číslem 8007020783 uvedena profese ostatní uklízeči a pomocníci, pracoviště společnost Romaniv Servis s.r.o., IČO: 28573854, mzdové rozpětí od 9 900 do 10 800 Kč za měsíc. Minimální mzda pro tuto pozici činila částku 9 900 Kč.
24. Z výše uvedeného vyplývá, že přestože žalobkyně v žádosti o zaměstnaneckou kartu uvedla, že se hlásí na pracovní pozici č. 8007020783, u níž bylo inzerováno mzdové rozpětí od 9 900 Kč do 10 800 Kč, předložila na tuto pracovní pozici pracovní smlouvu se mzdou od 14 600 Kč a výš. Rozdíl mezi inzerovanou mzdou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a mzdou dle uzavřené pracovní smlouvy ze dne 5. 4. 2016 tak činil 3 800 Kč až 4 700 Kč. Na základě shora uvedeného soud přisvědčil závěru správních orgánů, že s ohledem na podstatnou odlišnost mezi inzerovanou mzdou u pracovní pozice č. 8007020783 a mzdou sjednanou v pracovní smlouvě, byla pracovní smlouva uzavřena na jinou pracovní pozici než na pozici č. 8007020783, respektive že pracovní pozice dle uzavřené pracovní smlouvy nebyla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Právě zásadní odlišnost mzdových podmínek, tj. navýšení mzdových podmínek o více než 35% inzerované mzdy, vede k jednoznačnému závěru, že pracovní pozice dle uzavřené

pracovní smlouvy nebyla uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

25. Na základě shora uvedeného soud dospěl k závěru, že správní orgány nepřekročily meze správního uvážení, když žalobkyni nevydaly zaměstnaneckou kartu. Správní orgán je dle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) tohoto zákona povinen mj. při posuzování žádosti o zaměstnaneckou kartu posoudit, zda je účelem pobytu žadatele zaměstnání na jedné z pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. V případě, že správní orgány zjistí, že účelem pobytu žadatele není zaměstnání na jedné z pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, jsou oprávněny tuto žádost zamítnout. V projednávaném případě správní orgány zjistily zásadní rozdílnost mezi mzdou uvedenou v žalobkyní předložené pracovní smlouvy a mzdovými podmínkami uvedenými v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod č. 8007020783. Na základě této rozdílnosti dospěly správní orgány k závěru, že účelem pobytu žalobkyně není zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Výše uvedený závěr správních orgánů je plně v souladu s § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) tohoto zákona. Správní orgány tak nepřekročily meze správního uvážení a ani svoji pravomoc.
26. Soud nepřisvědčil tvrzení žalobkyně, že pojem „mzdové podmínky“ užitý v § 37 zákona o zaměstnanosti je pojem právně neurčitý. Předně jsou-li uváděny mzdové podmínky, vždy se jedná o hrubé částky tj. částky před zdaněním a jinými odpočty. Je tomu tak proto, že zdanění a jiné odpočty závisí na řadě osobních faktorů zaměstnance (např. počet dětí, nárok na slevu na dani na studenta, nárok na slevu ZTP, apod.) a zaměstnavateli tak ve své podstatě neumožňují, aby mzdové podmínky inzeroval v čistých částkách. Zaměstnanci na stejných pracovních pozicích a se stejnými hrubými mzdami mohou mít totiž v závislosti na svých osobních poměrech různé čisté mzdy. Součástí mzdových podmínek pak jednoznačně musí být i osobní hodnocení, případně příplatky za práci přesčas, v noci apod. Obecně totiž mzdové podmínky představují souhrn všech okolností, které mohou mít vliv na stanovení výše odměny (mzdy) za vykonanou práci. Právě znalost všech těchto podmínek je v podstatné míře určující pro zájem uchazeče o inzerované pracovní místo a následně pro jeho přijetí.
27. K námitce žalobkyně, že za dobu samotného řízení se zvýšila hranice minimální mzdy na částku 11 000 Kč, soud uvádí, že tato skutečnost nemá žádný vliv na projednávaný případ, neboť nemůže nikterak zvrátit zásadní rozdíl mezi mzdou inzerovanou v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a pracovní smlouvou.
28. K tvrzení žalobkyně, že je zcela absurdní, aby v případě, kdy se mzdové ohodnocení bude odlišovat od vymezeného určení, bylo vždy nutno místo podrobit zátěžovému testu, soud uvádí, že správní orgány v projednávaném případě netvrdily, že test trhu práce je nutno provádět vždy, když se mzdové ohodnocení v pracovní smlouvě bude odlišovat od inzerovaného mzdového rozpětí v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Správní orgány v projednávaném případě tvrdily, že test trhu práce byl v daném případě nezbytný, a to vzhledem k diametrálně odlišným podmínkám mezi inzerovaným místem v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty pod č. 8007020783 a žalobkyní předloženou pracovní smlouvou. Pouze tato zásadní odlišnost v uváděných mzdových podmínkách, a nikoliv jakákoliv

odchylka, vedla správní orgány k závěru o nezbytnosti provedení testu trhu práce v projednávaném případě.

29. Soud nepřisvědčil tvrzení žalobkyně, že se žalovaný nezabýval námitkami žalobkyně, týkající se překročení mezí správního uvážení v napadeném rozhodnutí a nezbytnosti provádění testu trhu práce. K výše uvedenému soud poukazuje na žalobou napadené rozhodnutí, konkrétně na stranu 3, poslední odstavec. V této části napadeného rozhodnutí se žalovaný snažil žalobkyni objasnit, co je účelem testování trhu práce a proč zásadní odlišnost ve mzdových podmínkách způsobuje, že se jedná o jiné pracovní místo, respektive že navýšení mzdy o částku 3 800 Kč neprošlo testem trhu práce, a tedy že nejsou splněny podmínky dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Na základě shora uvedeného soud dospěl k závěru, že toto tvrzení žalobkyně nemá oporu v napadeném rozhodnutí.
30. Nedůvodná je námitka žalobkyně spočívající v porušení § 2 správního řádu. K uvedené námitce soud uvádí, že žalobce dovozoval porušení § 2 odst. 1 a 2 správního řádu z překročení mezí správního uvážení. S ohledem na skutečnost, že soud překročení těchto mezí ze strany správních orgánů neshledal (viz výše), nemůže být tato námitka důvodná. Pokud pak jde o to, že žalovaný nešetřil oprávněný zájem žalobkyně, soud sděluje, že za situace, kdy žalobkyně nesplnila zákonem o pobytu cizinců stanovené podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, správní orgány byly v souladu s § 2 odst. 3 správního řádu opodstatněny do tohoto oprávněného zájmu žalobkyně zasáhnout. Konečně k tvrzení žalobkyně, že správní orgány nepostupovaly v souladu s § 2 odst. 4 správního řádu, soud uvádí, že žalobkyně v podané žalobě neuvedla, v jakých konkrétních případech správní orgány postupovaly odlišně od projednávaného případu. Za uvedené situace soudu nezbylo než námitku žalobkyně zamítnout, neboť mu nejsou známy žádné případy, ve kterých by bylo správními orgány postupováno odlišně od projednávaného případu.
31. Soud přisvědčil tvrzení žalobkyně, že v daném případě nebyla dodržena lhůta pro vydání napadeného rozhodnutí. Žalobkyně podala odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí dne 9. 9. 2016. O podaném odvolání bylo rozhodnuto až dne 31. 3. 2017, tj. po uplynutí více jak 6 měsíců. Nicméně lhůty k vydání rozhodnutí, upravené právními předpisy, jsou lhůtami pořádkovými, které jsou stanoveny za účelem efektivy řízení. Překročení těchto lhůt není samo o sobě způsobilé vyvolat nezákonnost vydaného rozhodnutí nebo procesního postupu. K obdobnému závěru pak dospěl i NSS v rozsudku ze dne 10. 12. 2012, č. j. 2 Ans 14/2012-41. S ohledem na výše uvedené soud neshledal námitku žalobkyně důvodnou.
32. Soud neshledal oprávněnou ani námitku žalobkyně, podle které měly správní orgány vyzvat žalobkyni k podání vysvětlení. K výše uvedenému soud poukazuje na obsah správního spisu předloženého žalovaným. Z uvedeného spisu vyplývá, že usnesením ze dne 4. 6. 2016, č. j. OAM-5707-8/ZM-2016 byla žalobkyni v souladu § 36 odst. 1 správního řádu a § 39 odst. 1 správního řádu určena lhůta 20 dnů k uplatnění práva seznámit se s podklady pro vydání rozhodnutí, vyjádřit se k nim, navrhnout důkazy a činit jiné návrhy. Uvedené usnesení bylo žalobkyni doručeno dne 23. 6. 2016. Na výše uvedené usnesení žalobkyně nikterak nereagovala. Za situace, kdy žalobkyně nevyužila svého práva seznámit se se spisem a podat případně vyjádření, nemůže být námitka žalobkyně oprávněná. Navíc žalobkyně si musela být rozporu mezi mzdovými podmínkami uvedenými v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli

zaměstnanecké karty a pracovní smlouvou vědoma, neboť oba tyto dokumenty přiložila k žádosti o vydání zaměstnacké karty.

33. K námitce, že napadené rozhodnutí je v rozporu s veřejným zájmem soud uvádí, že za situace, kdy žalobkyně nesplnila zákonem o pobytu cizinců stanovené podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, nelze dospět k závěru, že napadené rozhodnutí je v rozporu s veřejným zájmem. Veřejný zájem nemůže být nikterak dotčen v případě nesplnění podmínek stanovených právními předpisy pro vydání zaměstnanecké karty. S ohledem na uvedené považuje soud toto tvrzení žalobkyně za irelevantní.

V. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

34. S ohledem na výše uvedené soud neshledal žalobu důvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
35. Výrok o nákladech řízení je odůvodněn § 60 odst. 1 s.ř.s., neboť žalobkyně nebyla ve sporu úspěšná a žalovanému správnímu orgánu žádné náklady v řízení nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) 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 (den doručení rozhodnutí). 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.

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

Praha dne 15. prosince 2020

Mgr. Milan Tauber v. r.
předseda senátu

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. H.

