



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Lukáše Pišvejce, soudce Mgr. Alexandra Krysla a soudce Mgr. Aleše Smetanky ve věci

žalobce: **T. N. T.**
zastoupený Mgr. Markem Sedlákem, advokátem, Milady Horákové
13, 602 00 Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 14. 1. 2021, č. j. MV-182016-4/SO-2020

takto:

- I. Rozhodnutí žalované ze dne 14. 1. 2021, č. j. MV-182016-4/SO-2020 se ruší a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady řízení ve výši 11 228 Kč k rukám zástupce žalobce Mgr. Marka Sedláka, advokáta, do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí a jemu předcházející správní řízení

1. Žalobce se žalobou ze dne 25. 1. 2021, podanou téhož dne u Krajského soudu v Plzni

Shodu s prvopisem potvrzuje: L. K.

(dále jen „soud“), domáhal zrušení rozhodnutí žalované ze dne 14. 1. 2021, č. j. MV-182016-4/SO-2020 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), jímž bylo podle § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*správní řád*“) zamítnuto jeho odvolání a bylo potvrzeno rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky ze dne 9. 10. 2020, č. j. OAM-39785-45/ZM-2019 (dále jen „*prvostupňové rozhodnutí*“), kterým byla podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o pobytu cizinců*“) zamítnuta žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty z důvodu nesplnění podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců.

2. Ze správního spisu soud zjistil následující průběh správního řízení, které předcházelo vydání napadeného rozhodnutí žalované a které soud považuje za vhodné zrekapitulovat.
3. Žalobce podal dne 25. 6. 2019 u Velvyslanectví ČR v Hanoji žádost o vydání zaměstnanecké karty z důvodu dle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců, když hodlal být zaměstnán u zaměstnavatele LAMONTEX a. s., se sídlem Cheb-Háje, Blanická 74/28 na pozici pomocný dělník ve výrobě, přičemž se jednalo o volné pracovní místo uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Žalobce společně se žádostí doložil též pracovní smlouvu uzavřenou ze dne 20. 5. 2019 na uvedené pracovní místo, a to společně se mzdovým výměrem přiznávajícím mu hodinovou mzdu 82,40 Kč a prémie a odměny ve výši 10 Kč za plnění normy. Sjednaná pracovní doba činila 38,75 hodin týdně (dvousměnný provoz) a dnem nástupu do práce byl určen den předložení potvrzení o splnění podmínek pro vystavení zaměstnanecké karty. Pracovní smlouva byla uzavřena na dobu určitou 2 roky.
4. Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky (dále jen „*prvostupňový orgán*“) rozhodnutím ze dne 30. 8. 2019, č. j. OAM-39785-10/ZM-2019 žádost žalobce zamítlo a zaměstnaneckou kartu s odkazem na § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců nevydalo s odůvodněním, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky. Na základě odvolání žalobce ze dne 13. 9. 2019 bylo odvoláním napadené rozhodnutí prvostupňového orgánu přezkoumáno odvolacím orgánem (žalovanou), který svým rozhodnutím ze dne 19. 12. 2019, č. j. MV-148840-4/SO-2019 uvedené rozhodnutí prvostupňového orgánu zrušil a věc vrátil prvostupňovému orgánu k novému projednání. Důvodem pro zrušení rozhodnutí byla nezákonnost a nepřezkoumatelnost odvoláním napadeného rozhodnutí.
5. Dne 24. 2. 2020 podal žalobce (společně s dalšími osobami, zastoupenými stejným právním zástupcem) žádost o učinění opatření proti nečinnosti ve smyslu § 80 odst. 4 písm. a) nebo b) správního řádu. Žalovaná usnesením ze dne 8. 4. 2020, č. j. MV-55270-9/SO-2020 žádosti proti nečinnosti nevyhověla, a to s odkazem na vyhlášený nouzový stav a na omezení rozsahu výkonu cizinecké agendy.
6. Usnesením ze dne 2. 3. 2020, č. j. OAM-39785-18/ZM-2019 prvostupňový orgán určil žalobci lhůtu 10 dnů k vyjádření se k podkladům pro rozhodnutí, přičemž jej informoval, že je stále dán důvod pro nevyhovění jeho žádosti ze stejného důvodu a na základě nové utajované informace. Žalobce posléze nahlédl do správního spisu a v návaznosti na to se vyjádřil podáním ze dne 12. 3. 2020. Poté prvostupňový orgán usnesením ze dne 27. 3. 2020, č. j. OAM-39785-24/ZM-2019 správní řízení přerušil do doby ukončení vyhlášeného nouzového stavu, příp. do konce platnosti jmenovaného krizového opatření. Žalobce (společně s dalšími osobami, zastoupenými stejným právním

zástupcem) podala proti usnesení o přerušení řízení odvolání ze dne 30. 3. 2020, následně doplněné podáním ze dne 16. 4. 2020. Vyrozuměním ze dne 18. 5. 2020 prvostupňový orgán informoval žalobce o pokračování v řízení o jeho žádosti. Odvolání žalobce proti usnesení prvostupňového orgánu ze dne 27. 3. 2020, č. j. OAM-39785-24/ZM-2019 (o přerušení řízení) bylo rozhodnutím žalované ze dne 28. 5. 2020, č. j. MV-69664-4/SO-2020 zamítnuto a napadené prvostupňové rozhodnutí potvrzeno.

7. Prvostupňový orgán rozhodnutím ze dne 19. 5. 2020, č. j. OAM-39785-33/ZM-2019 žádost žalobce opětovně zamítl a zaměstnaneckou kartu opět nevydal s odkazem na § 46 odst. 6 písm. a) ve spojení s § 56 odst. 1 písm. j) zákona o pobytu cizinců a s odůvodněním, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky. Na základě odvolání žalobce ze dne 2. 6. 2020 bylo odvoláním napadené rozhodnutí prvostupňového orgánu opět přezkoumáno odvolacím orgánem (žalovanou), který svým rozhodnutím ze dne 7. 8. 2020, č. j. MV-103567-3/SO-2020 uvedené rozhodnutí prvostupňového orgánu opět zrušil a věc vrátil prvostupňovému orgánu k novému projednání. Důvodem pro zrušení rozhodnutí byla opět jeho nezákonnost a nepřezkoumatelnost.
8. Prvostupňový orgán výzvou ze dne 2. 9. 2020, č. j. OAM-39785-39/ZM-2019 vyzval žalobce k vyjádření se k podkladům pro vydání rozhodnutí, když žalobce mimo jiné informoval, že v průběhu řízení o předmětné žádosti zjistil, že v jeho případě není splněna podmínka pro vydání zaměstnanecké karty uvedená v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, když měsíční mzda má být dle k žádosti předložených dokladů nižší, než je v současnosti základní sazba měsíční minimální mzdy (14 600 Kč). Nesplnění této podmínky má za následek, že zaměstnaneckou kartu nelze vydat, a proto nedojde-li ve lhůtě stanovené pro vyjádření ke změně tohoto stavu, bude žádost žalobce zamítnuta. Prvostupňový orgán stanovil lhůtu pro vyjádření na 10 dnů od doručení výzvy. Žalobce nahlédl do správního spisu dne 8. 9. 2020 a v návaznosti na to podal dne 14. 9. 2020 žádost o přerušení řízení do 31. 10. 2020 s odůvodněním, že žalobce stále usiluje o vydání zaměstnanecké karty a zaměstnavatel jej stále hodlá zaměstnat, ovšem není v silách žalobce odstranit správním orgánem vytýkanou vadu ve stanovené lhůtě 10 dnů. Doklad, který bude předkládán k žádosti a bude odstraňovat vytýkaný rozpor, musí být podepsaný jak zaměstnavatelem, tak i zaměstnancem a z tohoto důvodu bude zasílán do Vietnamu a následně zpět do ČR. Prvostupňový orgán k uvedené žádosti řízení přerušil usnesením ze dne 21. 9. 2020, č. j. OAM-39785-43/ZM-2019, ovšem pouze na 14 dní od doručení usnesení, a to s odůvodněním, že zaslání nové pracovní smlouvy či dodatku do Vietnamu a zpět není otázkou dvou měsíců, ale dvou týdnů.
9. Přípisem ze dne 8. 10. 2020, č. j. OAM-39785-44/ZM-2019 prvostupňový orgán vyrozuměl žalobce o pokračování v předmětném správním řízení. V návaznosti na to pak prvostupňový orgán vydal dne 9. 10. 2020 předmětné prvostupňové rozhodnutí. V odůvodnění prvostupňový orgán nejprve uvedl, že postupoval podle zákona o pobytu cizinců ve znění účinném do 30. 7. 2019 (čl. II. odst. 1 zákona č. 176/2019 Sb.). Dále konstatoval, že předložená pracovní smlouva nesplňuje podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, když žalobce má vykonávat práci za mzdu nižší než je základní sazba minimální mzdy, což prvostupňový orgán dovodil z nařízení vlády č. 347/2019 Sb. stanovujícího v době vydání rozhodnutí (resp. s účinností od 1. 1. 2020) základní sazbu měsíční minimální mzdy na úroveň 14 600 Kč, přičemž při pracovní době 38,75 hodin týdně musí být výše minimální hodinové mzdy alespoň 90,10 Kč. Předloženou pracovní smlouvu považoval prvostupňový orgán za platně uzavřenou, ovšem v době rozhodnutí nesplňující podmínku stanovenou v 42g odst. 2 písm. b)

zákonu o pobytu cizinců. Prvostupňový orgán poukázal na svou výzvu ze dne 2. 9. 2020, v rámci které upozornil žalobce na nesplnění uvedené podmínky pro vydání zaměstnanecké karty a na důsledky z toho plynoucí pro posouzení žádosti, a poté popsal navazující sled událostí, přičemž uzavřel, že do dne vydání prvostupňového rozhodnutí se nic nezměnilo na skutkovém stavu, pokud jde o výhradu, že žalobce má dostávat za svou práci mzdu, která je nižší než činí základní měsíční sazba minimální mzdy.

10. Dne 13. 10. 2020 byl prvostupňovému orgánu doručen mzdový výměr ze dne 13. 10. 2020 podepsaný zaměstnavatelem LAMOTEX a.s., kterým se žalobci přiznává mzdové zařazení v tarifní třídě základní s měsíční mzdou 14 600 Kč a dále prémie a odměny ve výši 10 Kč na hodinu za plnění normy.
11. Odvoláním ze dne 14. 10. 2020 žalobce napadl předmětné prvostupňové rozhodnutí, o kterém žalovaná rozhodla napadeným rozhodnutím ze dne 14. 1. 2021. Žalovaná zamítnutí odvolání žalobce a potvrzení prvostupňového rozhodnutí odůvodnila tím, že žalobce, ač poučen, nedoložil do dne vydání prvostupňového rozhodnutí listinu potvrzující splnění předmětné podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, když nový mzdový výměr ze dne 13. 10. 2020 s uvedenou měsíční mzdou 14 600 Kč byl společností LAMONTEX a.s. odeslán prvostupňovému orgánu až 13. 10. 2020, tedy po vydání prvostupňového rozhodnutí, tudíž k němu prvostupňový orgán nemohl přihlížet. S odkazem na § 82 odst. 4 správního řádu a zásadu koncentrace řízení uplatňovanou v řízeních o žádostech podaných podle zákona o pobytu cizinců (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 8. 2018, č. j. 10 Azs 349/2017-45) žalovaná nepřihlédla ke mzdovému výměru ze dne 13. 10. 2020, když doplnila, že žalobce se zohlednění nového mzdového výměru ani v odvolání nedomáhal, neboť pouze namítal nesprávný výklad § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců zaujatý prvostupňovým orgánem. K tomu žalovaná předně uvedla, že žalobcem společně se žádostí předložená pracovní smlouva a mzdový výměr sice v době podání žádosti splňovaly předmětnou zákonnou podmínku, ale skutkový stav není správním orgánem posuzován ke dni podání žádosti, ale ke dni vydání rozhodnutí (žalovaná citovala z rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 3. 2016, č. j. 7 Azs 322/2015 - 43). Pro závěr, že se podmínka výše sjednané mzdy nevztahuje pouze k oprávnění podat žádost, svědčí i skutečnost, že nesplnění této podmínky je důvodem pro zamítnutí žádosti, nikoli pro zastavení řízení nebo posouzení žádosti jako nepřijatelné. Žalovaná s odkazem na logický výklad § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců dovozuje, že nutnost uvedení výše minimální mzdy se vztahuje na všechny tři kategorie smluv (dohod) v něm uvedených, nikoli pouze na případ smlouvy o smlouvě budoucí, jak dovozuje žalobce. Sjednání výše mzdy nebo platu sice není povinnou náležitostí pracovní smlouvy stanovenou zákonem č. 262/2006 Sb., v případě jejího použití pro získání zaměstnanecké karty však musí obsahovat náležitosti vyplývající ze speciální úpravy v zákoně o pobytu cizinců. Takový záměr zákonodárce podle názoru žalované vyplývá z důvodové zprávy k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon o pobytu cizinců, zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a další související zákony [srov. zvláštní část důvodové zprávy k novelizačnímu bodu č. 10 (k § 42g)]. Žalovaná podpůrně odkázala na obdobnou úpravu vydání povolení k zaměstnání cizinci, když podle § 91 odst. 4 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) musí pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také mimo jiné výši mzdy, platu nebo odměny v souladu s právními předpisy.

II.
Žaloba

12. Žalobce v podané žalobě uvedl, že napadené rozhodnutí, jakož i prvostupňové rozhodnutí, jsou nezákonná z důvodu nesprávného výkladu a aplikace § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců.
13. Žalobce nejprve předložil svůj výklad předmětného ustanovení 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, a to shodně, jak jej provedl ve svém odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí. Z předmětného ustanovení podle názoru žalobce vyplývá, že obsah pracovní smlouvy se posuzuje ke dni, kdy byla správnímu orgánu jako náležitost předložena. To vyplývá z použité formulace „je oprávněn podat“. Ustanovení zároveň rozlišuje dvě různé varianty dokladu o vzniku pracovního vztahu, z nichž pouze druhá varianta obsahuje podmínku, že ve smlouvě musí být zakotveno, že mzda, plat nebo odměna nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy.
14. Podle žalobce v případě prvé varianty smlouva nebo dohoda může obsahovat ujednání o mzdě, která nebude nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády v období, kdy je pracovní smlouva nebo dohoda uzavřena. Pracovní smlouvou nebo dohodou o pracovní činnosti totiž ke dni jejího uzavření vzniká mezi oběma smluvními stranami vztah upravený zákoníkem práce, což znamená, že zaměstnavatel je povinen zaměstnanci vyplácet minimální mzdu ve výši stanovené aktuálním nařízením vlády bez ohledu na to, že mzda v době uzavření smlouvy byla stanovena nižší, odpovídající tehdejší výši minimální mzdy. Pokud tedy žalobce předložil pracovní smlouvu, v níž uvedená výše mzdy odpovídá výši minimální mzdy stanovené nařízením vlády účinným ke dni podpisu pracovní smlouvy, je pracovní smlouva platná a nadále se řídí zákoníkem práce. Správní orgán tedy ví, že bez ohledu na výši mzdy ujednané v pracovní smlouvě má žalobce na základě jejího uzavření právo na mzdu, která nebude nižší než minimální mzda stanovená nařízením vlády později, po uzavření pracovní smlouvy. Správní orgán nemá v takovém případě právo vyžadovat novou pracovní smlouvu nebo dodatky k pracovní smlouvě, protože výplata mzdy odpovídající aktuální minimální mzdě je žalobci zaručena zákonem.
15. V případě druhé varianty (která se týká smlouvy o budoucí pracovní smlouvě či dohodě o pracovní činnosti) se předkládá pouze smlouva o smlouvě budoucí, která se ještě neřídí zákoníkem práce, a proto sama o sobě cizinci do budoucna nezaručuje ze zákona vyplácení mzdy, která nebude nižší než stanovená sazba měsíční minimální mzdy. Proto zákon požaduje ujednání, které správnímu orgánu prokáže, že v budoucnu uzavřená pracovní smlouva nebo dohoda bude uzavřena v souladu se zákoníkem práce a bude cizinci zaručovat alespoň minimální mzdu. Pouze v tomto případě má správní orgán oprávnění a povinnost vyžadovat novou smlouvu o smlouvě budoucí nebo dodatek k ní, pokud se v průběhu řízení výše minimální mzdy změní.
16. Žalobce dále uvedl, že jeho případ spadá pod první variantu. Pracovní smlouva, kterou předložil, obsahovala ujednání o mzdě, které odpovídalo výši stanovené minimální mzdy ke dni uzavření pracovní smlouvy a ke dni jejího předložení správnímu orgánu. Smlouva se tedy řídí zákoníkem práce a bez ohledu na mzdu ujednanou v pracovní smlouvě, smlouva zaručuje žalobci mzdu, která bude odpovídat minimální výši mzdy stanovené ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí nařízením vlády č. 347/2019 Sb. a nebude nižší. Z toho žalobce dovozuje, že splnil podmínku uvedenou v § 47g odst. 2 písm. b) zákona o

pobytu cizinců.

17. Žalobce druhý důvod nezákonnosti napadeného rozhodnutí spatřuje v tom, že se žalovaná nevypořádala s otázkou retroaktivity nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým se v průběhu řízení o žádosti žalobce změnila výše minimální mzdy. V případě tohoto nařízení vlády se jedná o nepravou retroaktivitu. To v posuzovaném případě podle žalobce znamená, že smlouva uzavřená mezi ním a zaměstnavatelem, bez ohledu na ujednání o výši mzdy, mu od účinnosti nařízení vlády č. 347/2019 Sb. zajišťuje minimální mzdu stanovenou tímto nařízením. Žalobce tedy podmínky ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí i napadeného rozhodnutí splňoval.
18. Žalobce proto závěrem učinil návrh, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalované k novému projednání a rozhodnutí.

III.

Vyjádření žalované k žalobě

19. Žalovaná ve svém vyjádření ze dne 8. 3. 2021 navrhla zamítnutí žaloby, když v první řadě odkázala na obsah svého spisu a na odůvodnění prvostupňového i napadeného rozhodnutí. K žalobním námitkám žalovaná uvedla v zásadě to, čím argumentovala proti odvolání žalobce v napadeném rozhodnutí, proto soud vyjádření žalované pouze stručně rekapituluje.
20. Žalobní námitku, že se žalovaná v rámci svých úvah nevypořádala s otázkou retroaktivity nařízení vlády č. 347/2019 Sb., kterým se v průběhu řízení o žádosti žalobce změnila výše minimální mzdy, žalovaná označila za nedůvodnou. K tomu zopakovala, že nepřisvědčila námitce žalobce, že žádost se posuzuje ke dni, kdy byla správnímu orgánu předložena. Skutkový stav však není správním orgánem posuzován ke dni podání žádosti, ale ke dni vydání rozhodnutí.
21. Ve vztahu k námitkám žalobce o nesprávném výkladu § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců žalovaná zopakovala svou argumentaci obsaženou v napadeném rozhodnutí, tj. argumentovala logickým výkladem předmětného zákonného ustanovení, důvodovou zprávou k zákonu č. 101/2014 Sb. a podpůrně obdobnou úpravou vydání povolení k zaměstnání cizinci obsaženou v zákoně o zaměstnanosti.
22. Závěrem žalovaná k žalobě uvedla, že v daném případě byly splněny veškeré podmínky pro zamítnutí žádosti žalobce a nevydání zaměstnanecké karty, že napadené rozhodnutí byla vydána na základě dostatečně zjištěného stavu věci, byla dostatečně a řádně odůvodněna a jsou v souladu s platnými právními předpisy. Je rovněž toho názoru, že z její strany nedošlo k pochybení při aplikaci zákonných ustanovení a v daném případě neshledala porušení základních zásad správního řízení.

IV.

Průběh řízení

23. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou, po vyčerpání řádných opravných prostředků a obsahuje všechny požadované formální náležitosti.
24. O podané žalobě soud rozhodoval bez nařízení jednání ve smyslu ustanovení § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), neboť účastníci řízení s tím výslovně shodně souhlasili (žalobce přípisem ze dne 26.

3. 2021, č. l. 24 a žalovaná ve vyjádření k žalobě ze dne 8. 3. 2021, č. l. 19).

V.

Posouzení věci soudem

25. V souladu s § 75 odst. 1 a 2 s. ř. s. soud vycházel při přezkoumání napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu, a napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích žalobních bodů uplatněných v žalobě. Soud přezkoumal napadené rozhodnutí i z pohledu vad, k nimž je povinen přihlédnout z úřední povinnosti (srov. § 76 s. ř. s.).
26. Soud k uvedenému doplňuje, že žalobce v žalobě uplatnil pouze jeden žalobní bod, a to nezákonnost napadeného rozhodnutí z důvodu nesprávného výkladu a aplikace ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Soud tudíž nemohl přihlížet k případným vadám správního řízení vyplývajícím ze správního spisu, pakliže by mu nebránily ve vypořádání žalobních bodů. Soud se proto nezabýval otázkou, zda žalobce nebyl dotčen na svých procesních právech postupem prvostupňového orgánu při přerušení řízení na dobu kratší, než bylo žalobcem požadováno pro odstranění vytýkané vady žádosti (žalobce žádal o přerušení řízení do 31. 10. 2020, aby mohl zajistit podpis obou stran – jedné v ČR, druhé ve Vietnamu - na dokladu, kterým chtěl splnit požadavek prvostupňového orgánu). Soud se nemohl zabývat ani otázkou, zda měl odvolací orgán přihlédnout k novému mzdovému výměru ze dne 13. 10. 2020, který byl do správního spisu doručen pět dní po vydání prvostupňového rozhodnutí.
27. Žaloba je důvodná.
28. Soud předesílá, že v posuzovaném případě zůstala spornou pouze otázka naplnění podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, když jiný důvod pro neudělení zaměstnanecké karty žalobci na základě jeho žádosti ze dne 25. 6. 2019 již nedovodil ani prvostupňový orgán ve svém opakovaném rozhodnutí (v pořadí třetím, když předchozí dvě rozhodnutí byla odvolacím orgánem zrušena) ani posléze žalovaná v napadeném rozhodnutí.
29. Ze správního spisu, jakož i z podání stran, vyplývá, že žalovaná nezpochybňuje, že v době podání své žádosti žalobce splňoval předmětnou podmínku, neboť mzda sjednaná v pracovní smlouvě ze dne 20. 5. 2019 odpovídala zákonným požadavkům na minimální mzdu platným a účinným v době uzavření pracovní smlouvy a následného podání žádosti (oba správní orgány se shodují v tom, že předmětná pracovní smlouva byla uzavřena platně). Podle názoru žalované (resp. prvostupňového orgánu) žalobce přestal splňovat předmětnou podmínku až v průběhu správního řízení, a to poté, co podle nařízení vlády č. 347/2019 Sb. došlo k navýšení základní sazby měsíční minimální mzdy, která s účinností od 1. 1. 2020 byla stanovena na 14 600 Kč.
30. Soud při rozhodnutí věci vyšel v první řadě z následující právní úpravy.
31. Podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců *pro zaměstnaneckou kartu platí obdobně odstavec 1 věta druhá a § 55 odst. 1, § 58 odst. 3 a § 62 odst. 1 vztahující se na dlouhodobé vízum. Ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydá [...] b) nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou v § 42g odst. 2, 3 nebo 4.*
32. Podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců *žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud [...] b) uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít*

pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.

33. Podle § 109 odst. 1 a 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“) platí, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda, plat nebo odměna z dohody za podmínek stanovených tímto zákonem (odst. 1) a dále že mzda je peněžité plnění a plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
34. Podle § 111 zákoníku práce mimo jiné platí, že (i) minimální mzda je nejnižší přípustná výše odměny za práci v základním pracovněprávním vztahu; mzda, plat nebo odměna z dohody nesmí být nižší než minimální mzda (odst. 1), (ii) výši základní sazby minimální mzdy a dalších sazeb minimální mzdy odstupňovaných podle míry vlivů omezujících pracovní uplatnění zaměstnance a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanoví vláda nařízením (odst. 2) a (iii) nedosáhne-li mzda [...] minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou minimální měsíční mzdou nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou minimální hodinovou mzdou; použití hodinové nebo měsíční minimální mzdy se sjedná, stanoví nebo určí předem, jinak se pro účely doplatku použije minimální hodinová mzda (odst. 3).
35. Podle § 112 zákoníku práce mimo jiné platí, že (i) zaručenou mzdou je mzda nebo plat, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru nebo platového výměru (odst. 1), (ii) nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě [...], stanoví vláda nařízením [...]; nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy [...] (odst. 2) a (iii) nedosáhne-li mzda [...] nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek a) ke mzdě ve výši rozdílu mezi mzdou dosaženou v kalendářním měsíci a příslušnou nejnižší úrovní zaručené měsíční mzdy, nebo ve výši rozdílu mezi mzdou připadající na 1 odpracovanou hodinu a příslušnou hodinovou sazbou nejnižší úrovně zaručené mzdy; pro účely doplatku se použije nejnižší úroveň hodinové mzdy, jestliže se předem nesjedná, nestanoví nebo neurčí použití nejnižší úrovně zaručené měsíční mzdy (odst. 3).
36. Podle § 113 odst. 1 zákoníku práce mzda se sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem [...].
37. Podle nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, o nejnižších úrovních zaručené mzdy, o vymezení ztíženého pracovního prostředí a o výši příplatku ke mzdě za práci ve ztíženém pracovním prostředí (dále jen „nařízení č. 567/2006 Sb.“), ve znění účinném od 1. 1. 2019 do 31. 12. 2019 platilo, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 79,80 Kč za hodinu nebo 13 350 Kč za měsíc (§ 2 cit. nařízení) a dále že nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí pro 1. skupinu prací 79,80 Kč za hodinu nebo 13 350 Kč za měsíc (§ 3 odst. cit. nařízení).
38. Podle nařízení č. 567/2006 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 2020 do 31. 12. 2020 platilo, že základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí 87,30

Kč za hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc (§ 2 cit. nařízení) a dále že nejnižší úrovně zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činí pro 1. skupinu prací 87,30 Kč za hodinu nebo 14 600 Kč za měsíc (§ 3 odst. cit. nařízení).

39. V posuzovaném případě je jádrem sporu výklad podmínky pro vydání zaměstnanecké karty dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Strany sporu se zaměřují zejména na gramatický výklad předmětného ustanovení, v němž se zásadně rozcházejí. Žalobce dále namítá princip nepravé retroaktivity, žalovaná naproti tomu argumentuje zejména logickým výkladem, hledá oporu v příslušné důvodové zprávě a konečně klade důraz na princip, že správní orgány rozhodují podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí, nikoli podání žádosti.
40. Ustálenou judikaturu ohledně základního interpretačního přístupu soudů k výkladu právních předpisů Nejvyšší správní soud shrnul např. ve svém rozsudku ze dne 12. 10. 2016, č. j. 3 Ads 258/2015-27 následovně: *„z judikatury Nejvyššího správního soudu i ustálené judikatury Ústavního soudu vyplývá, že k výkladu právních předpisů a jejich institutů nelze přistupovat pouze z hlediska textu zákona, ale především podle jejich smyslu. Jazykový výklad může představovat pouze prvotní přiblížení se k obsahu právní normy, jehož nositelem je interpretovaný právní předpis; k ověření správnosti či nesprávnosti výkladu, popř. k jeho doplnění či upřesnění, potom slouží ostatní interpretační přístupy (srovnej například rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 10. 2005, č. j. 1 Afs 86/2004 – 54, publikovaný pod č. 792/2006 Sb. NSS, nebo nález Ústavního soudu ze dne 17. 12. 1997, sp. zn. Pl. ÚS 33/97).“*
41. Soud dále odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 7. 2020, č. j. 5 Azs 135/2020-38, ve které se uvádí: *„Nejvyšší správní soud podotýká, že předmětem žádosti o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání je posouzení, zda v konkrétním případě účastník řízení splňuje podmínky pro výkon zaměstnání na území České republiky. Ustanovení § 46 odst. 6 zákona o pobytu cizinců je přitom třeba vykládat nejenom jazykovým výkladem, ale je nutné aplikovat také ostatní výkladové metody (především teleologický výklad) a zohlednit všechny okolnosti konkrétního případu ve vzájemných souvislostech.“*
42. S gramatickým výkladem si podle názoru soudu nelze v případě § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců vystačit již proto, že dikce zákona umožňuje oba výklady předkládané stranami sporu, tedy jak výklad předkládaný žalobcem (že podmínka kladoucí požadavek na ustanovení, že mzda cizince nebude nižší než základní minimální mzda, se vztahuje pouze k poslednímu z uváděných smluvních typů, tj. smlouvě o smlouvě budoucí), tak i výklad předkládaný žalovanou (uvedená podmínka se vztahuje na všechny tři smluvní typy uvedené v předmětném zákonném ustanovení).
43. Smysl uvedeného zákonného požadavku není výslovně uveden v důvodové zprávě k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým byla do zákona o pobytu cizinců zavedena právní úprava zaměstnanecké karty. Soud předně spatřuje smysl daného požadavku v tom, že cizinec bude mít na území České republiky garantován dostatečný příjem, a tedy prostředky pro pobyt na území České republiky, čímž bude zajištěna finanční soběstačnost zaměstnaného cizince během jeho pobytu na území (i v případě jiných pobytových oprávnění cizinec společně se žádostí prokazuje finanční prostředky na území České republiky, např. ve výši existenčního minima na každý den pobytu nebo měsíčního příjmu dosahujícího částky životního minima – srov. např. § 13, § 46 odst. 7 písm. b) nebo § 71 odst. 1 zákona o pobytu cizinců). Dále pak uvedený požadavek podle názoru soudu směřuje i k tomu, aby zaměstnanému cizinci bylo zachováno právo na

rovné zacházení ve srovnání se zaměstnanci, kteří jsou státními příslušníky České republiky (v úvodu obecné části uvedené důvodové zprávy se uvádí, že předloženým návrhem zákona je zajišťována zejména implementace směrnice Evropského parlamentu a Rady 2011/98/EU ze dne 13. 12. 2011 o jednotném postupu vyřizování žádostí, o jednotném povolení k pobytu a práci na území členského státu pro státní příslušníky třetích zemí a o společném souboru práv pracovníků ze třetích zemí oprávněně pobývajících v některém členském státě – dále jen „*směrnice 2011/98/EU*“, která v čl. 12 stanovuje uvedené právo na rovné zacházení).

44. Soud zastává názor, že při výkladu podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je povinností správním orgánů zkoumat její materiální, nikoli formální naplnění. Stejný přístup zdůraznil i Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 21. 1. 2021, č. j. 1 Azs 483/2020-58, v němž provedl výklad § 71 odst. 1 zákona o pobytu cizinců určujícího, co se považuje za doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území (toto ustanovení navazuje na § 70 odst. 2 písm. d) zákona o pobytu cizinců, podle kterého je cizinec povinen k žádosti o povolení k trvalému pobytu předložit mimo jiné doklad o zajištění prostředků k trvalému pobytu na území). Nejvyšší správní soud zdůraznil následující: „*Primárním účelem je tedy posoudit, zda žadatel materiálně splňuje podmínku zajištění dostatečnosti prostředků [...] Nejvyšší správní soud má naopak za to, že správní orgány by měly při zkoumání splnění zajištění prostředků k trvalému pobytu, jako jedné z podmínek pro udělení příslušného pobytového oprávnění, zkoumat **primárně faktický stav a posuzovat, zda je tato podmínka v materiálním smyslu naplněna.***“
45. Soud má za to, že žalovaná (stejně jako prvostupňový orgán) v posuzovaném případě hodnotila naplnění podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců pouze po formální, nikoli materiální stránce. Správní orgány na jedné straně považovaly předmětnou pracovní smlouvu jako platně uzavřenou (a navíc v době uzavření pracovní smlouvy a následného podání žádosti též splňující požadavek na ujednání o mzdě, která nebyla nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy), na druhé straně ovšem neměly předmětnou podmínku za naplněnou z důvodu změny právního předpisu určujícího výši minimální mzdy, ke které došlo až v průběhu správního řízení, což bylo jediným důvodem pro nevydání zaměstnanecké karty žalobci.
46. Ze shora citované pracovněprávní úpravy vyplývá, že zákoník práce poskytuje všem zaměstnancům (cizince nevyjímaje) ochranu, aby v základním pracovněprávním vztahu obdrželi za vykonanou práci odměnu alespoň ve výši minimální mzdy. Minimální mzda je univerzálním nástrojem ochraňujícím zaměstnance všech zaměstnavatelů před nepřiměřeně nízkým oceněním jejich práce. U zaměstnanců odměňovaných mzdou, pokud pracují u zaměstnavatelů, u kterých neprobíhá kolektivní vyjednávání nebo v kolektivní smlouvě nejsou mzdy sjednány, a také u zaměstnanců odměňovaných platem, se minimální mzda neuplatňuje bezprostředně, ale prostřednictvím nejnižších úrovní zaručené mzdy. Přitom platí, že nejnižší měsíční a hodinová úroveň zaručené mzdy je shodná s měsíční a hodinovou výší minimální mzdy. Zákon pro případy, kdy by mzda nedosáhla výše příslušné sazby minimální (resp. zaručené) mzdy, stanovuje zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek do výše minimální (resp. zaručené) mzdy, přičemž tento doplatek se pokládá za součást mzdy. Každý zaměstnanec (včetně cizinců) podléhá ochraně zákoníku práce a má zákonný nárok nejen na mzdu sjednanou v pracovní smlouvě (popř. určenou mzdovým výměrem), ale též na doplatek do výše minimální (resp. zaručené) mzdy.

47. V nyní projednávané věci, pokud žalobce měl uzavřenu platnou pracovní smlouvu (což správní orgány nezpochybnily), měl nárok na mzdu sjednanou v pracovní smlouvě (která v době předložení žádosti o zaměstnaneckou kartu ze dne 21. 6. 2019 přesahovala tehdy platnou výši minimální, resp. zaručené mzdy, což je nesporné) a poté, co s účinností od 1. 1. 2020 došlo k navýšení minimální, resp. zaručené mzdy, by dále měl nárok na doplatek ve výši rozdílu mezi sjednanou mzdou a minimální (zaručenou) mzdou. Pokud tedy soud bude v posuzovaném případě posuzovat naplnění podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců v materiálním smyslu, pak ji musí mít za naplněnou, neboť žalobce i v době vydání prvostupňového rozhodnutí fakticky měl na základě uzavřené pracovní smlouvy garantovanu mzdu (včetně případného doplatku) ve výši, která nebyla nižší než aktuálně předepsaná základní sazba měsíční minimální mzdy.
48. Na tomto místě soud odkazuje na nálezy Ústavního soudu ze dne 10. 3. 2011, sp. zn. I. ÚS 3244/09, v němž Ústavní soud připomněl, že „*ve své konstantní judikatuře již mnohokrát prokázal, že netoleruje orgánům veřejné moci a především obecným soudům formalistický postup za použití v podstatě sofistického odůvodňování zřejmé nespravedlnosti. Zdůraznil přitom mj., že obecný soud není absolutně vázán doslovným zněním zákona, nýbrž se od něj smí a musí odchýlit, pokud to vyžaduje účel zákona, historie jeho vzniku, systematická souvislost nebo některý z principů, jež mají svůj základ v ústavně konformním právním řádu jako významovém celku, a že povinnost soudů nalézat právo neznamena pouze vyhledávat přímé a výslovné pokyny v zákonném textu, ale též povinnost zjišťovat a formulovat, co je konkrétním právem, i tam, kde jde o interpretaci abstraktních norem a ústavních zásad* [srov. např. nálezy sp. zn. Pl. ÚS 21/96 ze dne 4. 2. 1997 (N 13/7 SbNU 87; 63/1997 Sb.) nebo nálezy sp. zn. Pl. ÚS 19/98 ze dne 3. 2. 1999 (N 19/13 SbNU 131; 38/1999 Sb.)].“
49. Nahlíženo prizmatem výše citovaných závěrů Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu soud hodnotí posouzení otázky naplnění podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, které v posuzovaném případě provedly správní orgány, jako nepřipustně formalistický postup vedoucí k nespravedlnosti. Soud nesdílí názor žalované, že by správní orgány měly v případě platně uzavřených a v řízení o žádosti o zaměstnaneckou kartu řádně doložených pracovních smluv dogmaticky trvat na existenci výslovného ujednání o mzdě v takové výši, která nebude ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí nižší než aktuálně předepsaná základní sazba měsíční minimální mzdy. Jak již bylo uvedeno výše, každá platně uzavřená pracovní smlouva (ve spojení s pracovněprávní ochranou poskytovanou zaměstnancům zákoníkem práce) zakládá zaměstnanci nárok na mzdu (včetně nároku na doplatek mzdy) do výše aktuálně platné sazby minimální (resp. zaručené) mzdy. Pokud v průběhu uzavřeného pracovněprávního vztahu (po uzavření pracovní smlouvy) dojde k navýšení minimální (resp. zaručené) mzdy a stávající výše mzdy sjednaná v pracovní smlouvě (popř. určená mzdovým výměrem) by byla nižší, jako tomu bylo i v případě žalobce, tak zaměstnanci (žalobci) vznikne s účinností od změny relevantní právní úpravy (v posuzovaném případě od 1. 1. 2020) vedle stávající mzdy i nárok na doplatek, a to bez ohledu na případnou změnu pracovní smlouvy (resp. mzdového výměru). Shora popsáný smysl podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je tak naplněn již uzavřením a doložením platné pracovní smlouvy, nikoli až tím, že při každé změně právního předpisu stanovujícího výši minimální (resp. zaručené) mzdy bude výše mzdy sjednaná v pracovní smlouvě upravena. Žalovanou odkazovaná důvodová zpráva hovoří o tom, že z předkládané pracovní smlouvy „*musí vyplývat*“, že mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy (v podstatě je tam opsán text zákona), nikoli že záměrem zákonodárce

bylo, že pracovní smlouva bude muset povinně obsahovat speciální ujednání o mzdě, která nebude nižší než mzda minimální.

50. Pokud jde o žalovanou namítaný logický výklad (dle žalované *jestliže se ve smlouvě o smlouvě budoucí musí strany zavázat v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, tím spíše tato podmínka platí pro samotnou pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti*), pak v očích soudu logický výklad nemůže převážet nad výkladem podle smyslu a účelu zákona, resp. výkladem teleologických a systematických, jak uvedeny shora. Právě uvedené platí i o odkazu žalované na dle jejího názoru obdobnou právní úpravu vydání povolení k zaměstnání cizinců obsaženou v § 91 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, podle které *pracovní smlouva, dohoda o pracovní činnosti nebo smlouva o smlouvě budoucí musí obsahovat kromě povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce také dobu trvání základního pracovněprávního vztahu, výši mzdy, platu nebo odměny, délku sjednané týdenní pracovní doby a výměru dovolené v souladu s právními předpisy*. Podle důvodové zprávy k zákonu č. 222/2017 Sb., kterým byl mj. novelizován zákon o zaměstnanosti a kterým bylo do tohoto zákona vloženo předmětné ustanovení § 91 odst. 4, se jedná „o úpravu provedenou v souvislosti s transpozicí směrnice 2014/36/EU“. Zatímco směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 2014/36/EU ze dne 26. 2. 2014 klade v čl. 5 a 6 požadavky na obsahové náležitosti pracovní smlouvy (včetně požadavku na uvedení odměny za práci), tak směrnice 2011/98/EU (která byla předobraz pro právní úpravu zaměstnanecké karty, včetně předmětného ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců) žádné požadavky na obsahové náležitosti pracovní smlouvy uzavírané s cizincem nekladla. Navíc i dikce § 91 odst. 4 zákona o zaměstnanosti přímo hovoří o požadavku na obsahové náležitosti nad rámec povinných náležitostí stanovených zákoníkem práce (mezi které řadí i ujednání o výši mzdy, kterou ale blíže nevymezuje tak, že nebude nižší než minimální mzda), zatímco dikce § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců hovoří o „*ustanovení, ze kterého vyplývá*“, že *měsíční mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy*. Tudíž jisté odlišnosti v obou právních úpravách jsou patrné. Dále pak požadavky na pracovní smlouvu obsažené v zákoně o zaměstnanosti nevystavují žadatele (cizince) o povolení k zaměstnání právní nejistotě, zda jeho žádost nepřestane v průběhu řízení o povolení splňovat zákonné požadavky, a to pouze proto, že před vydáním rozhodnutí o žádosti dojde ke změně právní úpravy, jako tomu je v případě výkladu podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců zastávaného žalovanou, resp. prvostupňovým orgánem. Soud pro úplnost dodává, že v posuzovaném případě pracovní smlouva žalobce obsahovala údaj o výši mzdy, jakož i další předepsané obsahové náležitosti dle § 91 odst. 4 zákona o zaměstnanosti.
51. Soud zdůrazňuje, že nezpochybňuje princip, podle kterého správní orgány rozhodují podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí, nikoli v době podání žádosti. Z výše popsaných důvodů má však soud předmětnou podmínku (požadavek na to, aby mzda žalobce nebyla nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy) v materiálním smyslu za splněnou i ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí. Pokud žalovaná v dané souvislosti odkazovala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 3. 2016, č. j. 7 Azs 322/2015-43, soud poznamenává, že v tomto rozsudku Nejvyšší správní soud také upozornil, že „*uvedené obecné pravidlo pro určení, k jakému okamžiku má být zkoumán rozhodný skutkový stav, ovšem nelze absolutizovat*“.

52. Ze shora popsaných důvodů soud dospěl k závěru, že správní orgány v posuzovaném případě nesprávně vyložily a aplikovaly ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, když při posouzení předmětné zákonné podmínky nezkoumaly smysl a účel tohoto zákonného požadavku a upřednostnily formální hledisko před hlediskem materiálním. Uvedená pochybení vedla k nesprávnému závěru, že v případě žádosti žalobce o zaměstnaneckou kartu nebyla předmětná zákonná podmínka naplněna.
53. Soud *obiter dictum* uvádí, že se jeho posouzení neocitá v rozporu s posouzením provedeným v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 1. 2021, č. j. 10 Azs 177/2020-32, jímž byla zamítnuta kasační stížnost žalobce směřující proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 7. 5. 2020, č. j. 62 A 46/2019-36. V uvedené věci sice soudy též přezkoumávaly zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty z důvodu nesplnění podmínky dle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, ovšem, jak je patrné z odůvodnění obou rozsudků, soudy se výkladem předmětného zákonného ustanovení blíže nezabývaly. Žalobce totiž v řízení nenamítal nezákonnost napadeného rozhodnutí spočívající v nesprávném výkladu a aplikaci § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, ale napadal postup správních orgánů, které mu podle jeho názoru neumožnily, aby dostatečným způsobem uplatňoval svá práva a oprávněné zájmy (srov. zejména bod 7. předmětného rozsudku krajského soudu, kde se uvádí: „*Klíčovou otázkou v nyní posuzované věci je, zda prvostupňový správní orgán zkrátil žalobce na jeho právech tím, že mu neposkytl dostatečný prostor k odstranění vad žalobcem podané žádosti*“; dále bod [9] předmětného rozsudku kasačního soudu, kde se uvádí: „*Stěžejní v dané věci bylo posouzení, zda byl stěžovateli dán dostatečný prostor k doložení potřebných dokumentů*“). V kasační stížnosti pak žalobce namítal toliko nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku. Z důvodu vázanosti krajského soudu žalobními body (srov. § 75 odst. 2 s. ř. s.), resp. kasačního soudu důvody kasační stížnosti (srov. § 109 odst. 4 s. ř. s.) oba rozsudky neobsahují výklad § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, neboť žalobce v tomto ohledu nesprávnost nenamítal. V tomto spatřuje soud zásadní odlišnost od nyní projednávané věci, kde žalobce již v odvolání a posléze i v žalobě namítal nezákonnost napadených správních rozhodnutí spočívající v nesprávném výkladu a aplikaci § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Další odlišnost pak lze spatřovat i v přístupu žalobce v průběhu správního řízení, který v řízení byl aktivní, nedostal od prvostupňového orgánu výzvu k odstranění vad žádosti a lhůtu pro odstranění vytykaného nedostatku měl výrazně kratší (10 + 14 dnů), než jakou měl žalobce ve shora uvedené věci řešené u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 62 A 46/2019. Ačkoliv tedy rozhodnutí správních orgánů o zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty pro nesplnění § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců obstála ve věci řešené u Krajského soudu v Brně pod sp. zn. 62 A 46/2019, tak v nyní projednávané věci podle názoru soudu žalobcem napadená rozhodnutí obstát nemohou, neboť jsou soudem přezkoumávána v prvé řadě z hlediska žalobní námitky o nesprávném výkladu a aplikaci § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců.
54. S ohledem na shora uvedené soud zrušil napadené rozhodnutí žalované dle § 78 odst. 1 s. ř. s. pro nezákonnost (shora popsaná nesprávná aplikace § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců). Soud podle § 78 odst. 4 s. ř. s. vrátil věc žalované k dalšímu řízení, v němž je žalovaná vázána právními názory vyslovenými v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

VI.

Náklady řízení

55. Výrok o nákladech řízení o žalobě se opírá o ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s., dle něžž má právo na náhradu nákladů ten účastník, který byl v řízení plně úspěšný. V tomto řízení byl procesně úspěšný žalobce a náleží mu proto náhrada nákladů řízení v celkové výši 11 228 Kč. Náklady žalobce tvoří jednak soudní poplatek ve výši 3 000 Kč, dále pak odměna za 2 úkony právní služby podle § 11 odst. 1 písm. a) a d) advokátního tarifu (převzetí právního zastoupení, sepsání žaloby). Podle § 7 bodu 5 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu činí výše odměny za jeden úkon právní služby 3 100 Kč ($2 \times 3\,100 = 6\,200$ Kč). Náhrada hotových výdajů pak dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu tvoří 300 Kč za každý úkon ($2 \times 300 = 600$ Kč). Soud dále přiznal z odměny advokáta žalobce DPH ve výši 1 428 Kč (21 % z částky 6 800 Kč), neboť právní zástupce žalobce doložil soudu potvrzení o své registraci k DPH. Ke splnění povinnosti nahradit náklady řízení bylo žalované určeno platební místo podle § 149 odst. 1 o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s. Lhůta k plnění nákladů řízení byla stanovena podle § 160 odst. 1 in fine o. s. ř. ve spojení s § 64 s. ř. s. s přihlédnutím k možnostem žalované tuto platbu realizovat.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost. Kasační stížnost musí být podána do dvou týdnů po doručení rozsudku. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu; lhůta je zachována, byla-li kasační stížnost podána u Krajského soudu v Plzni.

Plzeň 20. dubna 2021

Mgr. Lukáš Pišvejc v.r.
předseda senátu