



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Langáška (soudce zpravodaj), soudce JUDr. Filipa Dienstbiera a soudkyně Mgr. Veroniky Juříčkové v právní věci žalobce: **O. S.**, zastoupen Mgr. Petrem Václavkem, advokátem, sídlem Opletalova 1417/25, Praha 1, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech cizinců**, sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, Praha 4, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalované ze dne 8. prosince 2020 č. j. MV-164730-4/SO-2020, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 15. dubna 2021 č. j. 11 A 15/2021 - 39,

t a k t o :

- I. Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. dubna 2021 č. j. 11 A 15/2021 - 39 a rozhodnutí žalované ze dne 8. prosince 2020 č. j. MV-164730-4/SO-2020 **se ruší** a věc **se vrací** žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná **je povinna** zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši **24 456 Kč** k rukám zástupce žalobce Mgr. Petra Václavka, advokáta, do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Vymezení případu

[1] Ministerstvo vnitra (dále jen „ministerstvo“) rozhodnutím ze dne 26. srpna 2020 č. j. OAM-41612-47/ZM-2018 zamítlo žalobcovu žádost o udělení souhlasu se změnou zaměstnavatele dle § 42g odst. 7 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném do 30. července 2019 (dále jen „zákon o pobytu cizinců“).

[2] Původní žádost podal žalobce 17. října 2018, avšak ministerstvo o ní rozhodovalo třikrát, neboť žalovaná dvě jeho rozhodnutí zrušila pro nedostatky v doručování a pro nenásledování závazného právního názoru. V posledním rozhodnutí ministerstvo neudělení souhlasu se změnou zaměstnavatele odůvodnilo tím, že doba pracovního poměru uvedená v pracovní smlouvě předložené žalobcem neodpovídala době pracovního poměru uvedené u daného pracovního místa v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „evidence“). V evidenci totiž bylo pracovní místo vypsáno jako pracovní poměr na dobu určitou do 31. července 2020, avšak v poslední pracovní smlouvě předložené žalobcem je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou. Volná místa v evidenci jsou přitom testovaná trhem práce a držitel zaměstnanecké karty je může obsadit až tehdy, pokud o ně neprojeví zájem občan České republiky nebo Evropské unie. Jelikož trh nebyl testován pro místo sjednané v pracovní smlouvě, ale pro místo uvedené v evidenci, nebyly podle ministerstva splněny podmínky stanovené v § 42g odst. 7 ve spojení s § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Proti rozhodnutí ministerstva podal žalobce odvolání, o kterém žalovaná rozhodla tak, že je zamítla a potvrdila rozhodnutí ministerstva.

[3] Žalobu proti rozhodnutí žalované zamítl jako nedůvodnou Městský soud v Praze (dále jen „městský soud“). Uvedl, že správní orgány postupovaly v souladu s § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců, pokud zkoumaly soulad sjednané pracovní pozice s jejími parametry v evidenci. Takový postup podle městského soudu není přepjatým formalismem ani nepřipustným rozšiřujícím výkladem. Má-li být test trhem práce splněn, musí být volné místo nabízené občanům České republiky a Evropské unie shodné s volným místem následně uvedeným v evidenci a tím, které obsadí cizinec. Dále městský soud konstatoval, že aplikovaná ustanovení zákona o pobytu cizinců nedávají ministerstvu prostor pro uvážení, zda je rozdíl mezi sjednanou pracovní pozicí a volným místem dle evidence zanedbatelný, či ne. Navíc, i pokud by prostor pro úvahu ministerstvo mělo, nelze vnímat rozpor mezi pracovním poměrem na dobu určitou a neurčitou jako zanedbatelný, přičemž v obecné rovině lze považovat pracovní poměr na dobu neurčitou za atraktivnější. Na tom nic nemění ani to, že se u žalobce s ohledem na platnost zaměstnanecké karty jedná fakticky o pracovní poměr na dobu určitou. Městský soud neshledal ani rozpor se zásadou individualizace, ani to, že by byl postup ministerstva neočekávaný, neboť žalobce byl opakovaně upozorňován na nesoulad dob u pracovního poměru. Zároveň žalobce v řízení sice namítal dopady do svého soukromého a rodinného života, avšak bez jakýchkoliv konkrétních skutečností, takže správní orgány nemusely tuto námitku vypořádat. Městský soud uzavřel, že se nezabýval námitkou žalobce, že ho mělo ministerstvo vyzvat k doložení pracovní smlouvy formou usnesení s výzvou k odstranění vad žádosti, neboť tento žalobní bod uplatnil žalobce až na ústním jednání, a tedy po lhůtě k podání žaloby dle § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců.

II. Kasační stížnost a průběh řízení o ní

[4] Žalobce (dále též „stěžovatel“) podal proti rozsudku městského soudu kasační stížnost spolu s návrhem na přiznání odkladného účinku. Namítal, že v jeho případě je zjevné, že účelem jeho pobytu na území ČR je zaměstnání na pracovní pozici uvedené

pokračování

v evidenci, jak požaduje § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. K dané pozici totiž doložil v průběhu správního řízení čtyři pracovní smlouvy a vyplývá to i z žádosti o zaměstnaneckou kartu a z výsledku jednatele nového zaměstnavatele. Kromě toho lze zaměstnaneckou kartu vydat maximálně na dva roky, a tudíž je už tímto pracovní poměr omezen na dobu určitou. Podle stěžovatele dále z ničeho nevyplývá, že všechny údaje v pracovní smlouvě musejí do posledního bodu odpovídat přesně údajům uvedeným v evidenci na základě § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výklad, který z § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců dovozuje takový požadavek, je podle stěžovatele v rozporu s jazykovým, logickým a systematickým výkladem právních norem a jedná se o nepřípustný rozšiřující výklad zákona. Stěžovatel dále uvedl, že § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců obsahuje speciální úpravu podmínek, které musí doklad o pracovněprávním vztahu naplňovat, přičemž podle § 42g odst. 12 písm. b) zákona o pobytu cizinců je cizinec povinen údaje k pracovní pozici z evidence uvést v žádosti o zaměstnaneckou kartu.

[5] Stěžovatel rovněž namítal, že ani v případě dovození podmínky shody údajů z evidence s pracovní smlouvou nedosahuje v jeho případě rozpor takové intenzity, aby odůvodňoval neudělení souhlasu a zánik zaměstnanecké karty. Postup, který v případě rozporu jakéhokoli údaje v evidenci s pracovní smlouvou automaticky vede k zamítnutí žádosti, označil stěžovatel za přepjatý formalismus. Pro spravedlivé řešení je nutné zohlednit individuální okolnosti každého případu. V této věci přitom bylo prokázáno, že účelem pobytu stěžovatele na území je zaměstnání u nového zaměstnavatele na pracovní pozici uvedenou v evidenci na dobu určitou. Podle stěžovatele jej mělo ministerstvo ohledně rozporu trvání pracovního poměru s evidencí vyzvat k odstranění vad žádosti v souladu s § 45 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Jelikož tak nepostupovalo, nebyl náležitě zjištěn skutečný stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Nakonec stěžovatel uvedl, že správní orgány neposoudily dopady rozhodnutí do jeho soukromého a rodinného života.

[6] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že stěžovatel byl v průběhu řízení vyzván k doložení pracovní smlouvy s odpovídající délkou sjednaného pracovního poměru. Stěžovatel byl o nedostatku vyrozuměn ve výzvě k vyjádření k podkladům pro vydání rozhodnutí, žalovaná tedy má za to, že postupovala tak, aby přijaté řešení odpovídalo okolnostem případu, bylo přiměřené a očekávané. K intenzitě rozporů údajů v pracovní smlouvě s evidencí žalovaná uvedla, že je rozdíl v zaměstnání na dobu určitou a neurčitou, přičemž zaměstnání na dobu neurčitou je výhodnější. Jelikož pracovní smlouva stěžovatele zněla na dobu neurčitou, avšak českým občanům byla prostřednictvím Úřadu práce České republiky nabízena pozice na dobu určitou, nebyl naplněn účel zákona. Přiměřenost dopadů rozhodnutí do soukromého a rodinného života stěžovatele nebylo v řízení nutné posuzovat, jelikož se ve smyslu § 174a zákona o pobytu cizinců posuzuje pouze ve výslovně stanovených případech. Stěžovatel přitom v průběhu řízení ani nevznášel námitky takového charakteru a skutečnosti známé správním orgánům z úřední činnosti nenasvědčovaly o rozporu rozhodnutí s § 2 odst. 4 správního řádu.

[7] Nejvyšší správní soud zaslal vyjádření žalované stěžovateli na vědomí.

[8] Usnesením ze dne 2. června 2021 č. j. 6 Azs 127/2021 - 21 Nejvyšší správní soud nepřiznal kasační stížnosti odkladný účinek.

III. Posouzení kasační stížnosti Nejvyšším správním soudem

[9] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že je důvodná.

[10] Nejvyšší správní soud nejprve konstatuje, že se ohledně námitky týkající se výzvy k odstranění rozporu mezi trváním pracovního rozporu v pracovní smlouvě a evidenci ztotožňuje s městským soudem v tom, že byla uplatněna opožděně. Stěžovatel ji poprvé vznesl až na ústním jednání konaném u městského soudu dne 15. dubna 2021, přičemž třicetidenní lhůta k podání žaloby podle § 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců běžela stěžovateli už od 9. prosince 2020, kdy bylo jeho zástupci doručeno rozhodnutí žalované. Případný přezkum městským soudem z úřední povinnosti (*ex offio*) také nepřicházel v úvahu, neboť daná vada nebránila přezkumu v mezích žalobních bodů (usnesení rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 8. března 2011 č. j. 7 Azs 79/2009 - 84, č. 2288/2011 Sb. NSS, bod 16). Nejvyšší správní soud dodává, že vzhledem k (řádnému) neuplatnění námitky v řízení před městským soudem, je námitka v řízení před Nejvyšším správním soudem nepřipustná ve smyslu § 104 odst. 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), neboť stěžovateli nic nebránilo námitku řádně uplatnit už v žalobě.

[11] Pro posouzení věcných námitek stěžovatele je zásadní vztah mezi § 42g odst. 2 písm. a) a b) zákona o pobytu cizinců a § 37 zákona o zaměstnanosti, tedy přesněji vztah mezi údaji uvedenými v pracovní smlouvě dokládané cizincem a údaji uvedenými v evidenci.

[12] Podle § 42g odst. 2 písm. a) a b) zákona o pobytu cizinců v rozhodném znění platilo, že *žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, 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. Dané podmínky musejí být splněny i v případě změny zaměstnavatele ve smyslu § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců.*

[13] Podle § 37 zákona o zaměstnanosti vede krajská pobočka Úřadu práce *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*

pokračování

zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit. (zvýraznění doplněno Nejvyšším správním soudem).

[14] Z § 42g zákona o pobytu cizinců vyplývá, „že zaměstnanecká karta je navázána na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty. Zaměstnanecká karta je tak navázána na určitou konkrétní pracovní pozici u určitého konkrétního zaměstnavatele“ (rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 20. května 2021 č. j. 1 Azs 471/2020 - 69, bod 21). Aby mohlo být dané volné pracovní místo obsazeno držitelem zaměstnanecké karty, musí být podle § 37a zákona o zaměstnanosti nejprve nejméně 30 dnů nabízeno a zveřejněno krajskou pobočkou Úřadu práce (musí projít tzv. „testem trhu práce“). Až pokud pracovní místo neobsadí občan České republiky nebo Evropské unie, smí je obsadit cizinec.

[15] Zákon o zaměstnanosti v § 37 o informacích uváděných v evidenci volných pracovních míst výslovně určuje, že *základní charakteristikou* pracovního místa jsou druh práce a místo výkonu práce. Označení těchto údajů za základní reflektuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, kterými jsou druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu [k tomu viz také důvodovou zprávu k zákonu č. 435/2004 Sb., sněmovní tisk 527/0, 4. volební období, www.psp.cz; nebo také VYSOKAJOVÁ, M. a kol. *Zákoník práce: Komentář*. Praha: Wolters Kluwer, 2008, cit. dle ASPI, § 34]. Ovšem i další údaje uvedené v první větě § 37 zákona o zaměstnanosti je možné charakterizovat jako základní, nejen druh a místo výkonu práce. Za základní z povahy věci lze nepochybně považovat informaci o tom, kdo je zaměstnavatelem, a informace o tom, jaké jsou předpoklady a požadavky (jinak řečeno podmínky) pro zastávání pracovního místa; sem spadá i informace o vyhrazenosti či vhodnosti pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením. Konečně i informace o pracovních a mzdových podmínkách jsou také označeny (a současně charakterizovány) v § 37 větě první zákona o zaměstnanosti jako základní.

[16] Vedle toho informace o tom, zda jde o *zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou* a o *jeho předpokládané délce*, vymezená až v druhé větě § 37 zákona o zaměstnanosti, za základní označena není a i systematický výklad vede k závěru, že jde o informaci *další*, resp. *dále* uváděnou.

[17] Pracovní pozice sjednaná v pracovní smlouvě, kterou předkládá cizinec, musí být navázána na některou z pozic v evidenci, resp. jak stanoví § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, účelem pobytu cizince na území musí být *zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty*. Vedle toho je cizinec podle § 42g odst. 12 písm. b) zákona o pobytu cizinců povinen v žádosti o vydání zaměstnanecké karty uvést *údaje k pracovní pozici vedené podle zákona o zaměstnanosti v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty, na kterou žádá o vydání zaměstnanecké karty*. Nejvyšší správní soud však poznamenává, že zákon tyto údaje již nevyžaduje v případě žádosti držitele zaměstnanecké karty o souhlas se změnou zaměstnavatele podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Z posledně uvedeného ustanovení v kombinaci s § 42h odst. 1 písm. c) zákona o pobytu cizinců toliko plyne, že je nutné přiložit pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí splňující podmínky uvedené

v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, tj. ze smlouvy či dohody musí vyplývat, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy, přičemž týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin.

[18] Nejvyšší správní soud ve světle rekapitulace právní úpravy souhlasí se stěžovatelem v tom, že zákon o pobytu cizinců v souvislosti se zaměstnaneckou kartou výslovně nepředepisuje, že předložená pracovní smlouva musí přesně kopírovat všechny údaje uvedené v evidenci podle § 37 zákona o zaměstnanosti. Zákon o pobytu cizinců v případě žádosti o změnu zaměstnavatele ukládá v návaznosti na evidenci výslovně pouze to, že musí jít o zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty [§ 42g odst. 7 spolu s § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců]. Cizinec zároveň sice musí předložit pracovní smlouvu, avšak její obsah vzhledem k evidenci zákon o pobytu cizinců nijak přímo nereguluje. Správní orgány se mají při rozhodování zabývat tím, zda je slovy zákona *účelem pobytu* cizince na území zaměstnání na jedné z pozic uvedených v evidenci, nikoli primárně tím, zda pracovní smlouva předložená cizincem odpovídá všem údajům z evidence. Pracovní smlouva je toliko jedním z podkladů, na jehož základě je nutné posouzení účelu pobytu cizince na území provést. Nejvyšší správní soud k tomu poznamenává, že zejména v případě natolik podrobného, kazuistického a frekventovaně novelizovaného zákona, jakým je zákon o pobytu cizinců, nezbyvá než důsledně vycházet z textu právního předpisu a nedotvářet jej interpretací k tíži adresátů této právní normy tam, kde zákon sám explicitní oporu pro přísný a formalistický postup správních orgánů neskýtá.

[19] Nejvyšší správní soud se tudíž neztotožňuje se závěrem městského soudu a správních orgánů, že jakýkoliv rozdíl v údajích o pracovní pozici mezi pracovní smlouvou a evidencí vede nutně k závěru, že cizinec nesplňuje podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

[20] Vždy je totiž nutno vážit, zda konkrétní rozdíl dostačuje k závěru, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v evidenci. Přitom je zapotřebí v návaznosti na výše uvedené zohlednit, v čem konkrétně se sjednaná pracovní smlouva liší s pracovní pozicí v evidenci. Závěr o tom, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na pracovní pozici uvedené v evidenci, přitom lze učinit v případě zásadních rozdílů mezi volným pracovním místem v evidenci a sjednanou pracovní smlouvou (např. v případě zásadního rozporu v mzdových podmínkách, viz rozsudek městského soudu ze dne 15. prosince 2020 č. j. 6 A 113/2017 - 32, či v místě výkonu práce, viz rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 30. června 2020 č. j. 31 A 146/2018-33). K tomuto posouzení slouží právě rozlišení údajů v evidenci ve smyslu § 37 zákona o zaměstnanosti na základní a další.

[21] V nyní posuzovaném případě je stěžovateli vytýkáno, že předložil pracovní smlouvu, v níž je pracovní poměr sjednán na dobu neurčitou, ačkoliv u pracovního místa v evidenci je uvedeno, že jde o pracovní poměr na dobu určitou do 31. července 2020. Nejedná se tedy o nesoulad v základních charakteristikách či údajích uvedených ve větě první § 37 zákona o zaměstnanosti, nýbrž o nesoulad s *dále* uváděným údajem o době

pokračování

zaměstnání; ostatně v případě doby určité § 37 věta druhá zákona o zaměstnanosti výslovně předjímá, že v evidenci uváděná délka pracovního poměru na dobu určitou je pouze *předpokládána*. Nejde tedy o nesoulad v základních údajích o pracovním místě. Nejvyšší správní soud za těchto okolností dospívá k závěru, že účelem pobytu stěžovatele na území bylo zaměstnání na dané pracovní pozici, a tedy že stěžovatel splnil podmínku podle § 42 g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

[22] Nejvyšší správní soud krom toho podotýká, že stěžovatel ve správním řízení smlouvu se správně uvedeným trváním pracovního poměru předložil (konkrétně pracovní smlouvu ze dne 1. října 2018 opatřenou dodatkem ze dne 14. listopadu 2018). Poté následovala dvě rozhodnutí ministerstva, která zrušila žalovaná, a to pro doručování nesprávné osobě a pro nerespektování závazného názoru žalované. Po druhém rozhodnutí žalované ze dne 19. listopadu 2019 začalo ministerstvo postupovat v řízení až v návaznosti na opatření proti nečinnosti, a to dne 12. února 2020 (ze správního spisu přitom plyne, že platnost zaměstnanecké karty stěžovatele končila 7. února 2020), kdy byl stěžovatel vyzván k doložení nové pracovní smlouvy. Od podání žádosti dne 17. října 2018 a sepsání původní pracovní smlouvy totiž došlo ke změně sazby minimální měsíční mzdy, takže původní pracovní smlouva neodpovídala § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Nová pracovní smlouva ze dne 1. ledna 2020, kterou předložil stěžovatel, obsahovala už správný údaj o výši mzdy, avšak pracovní poměr v ní byl sjednán na dobu neurčitou. Následné rozhodnutí vydalo ministerstvo až dne 26. srpna 2020, tedy nejen po konci platnosti zaměstnanecké karty stěžovatele, ale rovněž po uplynutí doby trvání pracovního poměru dle údajů o pracovní pozici v evidenci.

[23] S postřehem správních orgánů a městského soudu, že pracovní poměr na dobu neurčitou je obecně atraktivnější než pracovní poměr na dobu určitou, a to i s ohledem na různé postavení zaměstnance dle zákoníku práce, se Nejvyšší správní soud v obecnosti ztotožňuje. Podmínka dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců je však postavena jen na tom, zda je účelem pobytu cizince na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v evidenci. Nejvyšší správní soud zdůrazňuje, že správní orgány ani městský soud nečinily sporným, že sjednaný pracovní poměr ve všech náležitostech kromě doby trvání odpovídal pracovní pozici uvedené v evidenci. Ohledně doby trvání je přitom namíste přihlídnout také k tomu, že cizinec smí na území České republiky pobývat, a tedy zde vykonávat práci, po dobu platnosti zaměstnanecké karty, která činí maximálně dva roky, jak také uvádí stěžovatel. Žádost o prodloužení zaměstnanecké karty přitom vždy posuzuje ministerstvo (§ 44a odst. 9 až 11 zákona o pobytu cizinců). I z této skutečnosti plyne, že je zásadní rozdíl v postavení občana České republiky či Evropské unie zaměstnaného na dobu neurčitou a cizince zaměstnaného na dobu neurčitou na základě zaměstnanecké karty. Nejvyšší správní soud dodává, že rozdílnost postavení cizince oproti občanům České Republiky a Evropské unie zřetelně plyne už z výše popsání průběhu správního řízení.

[24] K námitce stěžovatele, že správní orgány neposoudily dopady rozhodnutí do jeho soukromého a rodinného života, Nejvyšší správní soud pouze stručně uvádí, že se zcela ztotožňuje s městským soudem v tom, že stěžovatel ve správním řízení nevznesl žádná dostatečně konkrétní tvrzení o tom, v čem by mělo rozhodnutí nepřiměřeně zasáhnout do jeho soukromého a rodinného života. Správní orgány se tudíž nemusely přiměřenosti

napadeného rozhodnutí výslovně zabývat (k tomu viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22. ledna 2020 č. j. 10 Azs 256/2019 - 39, č. 3990/2020 Sb. NSS). Nejvyšší správní soud souhlasí s městským soudem i v tom, že nedostatečně konkrétní byla rovněž související argumentace stěžovatele v žalobě, přičemž to samé platí i pro námitku uvedenou v kasační stížnosti.

IV. Závěr a náklady řízení

[25] Nejvyšší správní soud uzavírá, že městský soud i žalovaná nesprávně posoudily právní otázku, zda stěžovatel splnil podmínku dle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Nejvyšší správní soud proto vyhodnotil kasační stížnost jako důvodnou, pročez v souladu s § 110 odst. 1 větou první s. ř. s. zrušil rozsudek městského soudu. Vzhledem k tomu, že vytýkané vady mají původ již v žalobou napadeném rozhodnutí, zrušil podle § 110 odst. 2 písm. a) ve spojení s § 78 odst. 1 a 4 s. ř. s. i rozhodnutí žalované a věc vrátil žalované k dalšímu řízení. V něm žalovaná v souladu s právním názorem vysloveným v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 ve spojení s § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s.) zohlední, že na stěžovatele je nutné nahlížet tak, že účelem jeho pobytu na území je, resp. bylo zaměstnání na pracovní pozici uvedené v evidenci ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

[26] Podle § 110 odst. 3 věty druhé s. ř. s. rozhodne Nejvyšší správní soud v případě, že zruší podle § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. rozhodnutí žalované, o nákladech řízení o kasační stížnosti i o nákladech řízení před krajským (městským) soudem. Podle § 60 odst. 1 s. ř. s., aplikovaného na základě § 120 s. ř. s., má úspěšný účastník právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl.

[27] Procesně úspěšný žalobce zaplatil soudní poplatky za žalobu ve výši 3 000 Kč [položka 18 odst. 2 písm. a) přílohy k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích] a za kasační stížnost ve výši 5 000 Kč (položka 19 přílohy k zákonu o soudních poplatcích). Žalobce byl v řízení o žalobě i o kasační stížnosti zastoupen advokátem. Ze spisů vyplývá, že v řízení před krajským soudem učinil zástupce žalobce tři úkony právní služby – převzetí a příprava právního zastoupení, sepis a podání žaloby a účast na jednání před soudem (§ 11 odst. 1 písm. a), d) a g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif). V řízení před Nejvyšším správním soudem učinil zástupce žalobce jeden úkon právní služby, a to sepis a podání kasační stížnosti (§ 11 odst. 1 písm. d) advokátního tarifu], celkem tedy učinil čtyři úkony právní služby podle advokátního tarifu. Odměna za jeden úkon právní služby činí podle § 7 bodu 5, aplikovaného na základě § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu, 3 100 Kč, podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu je k této částce třeba přičíst ještě 300 Kč jako paušální náhradu hotových výdajů, tedy celkem 13 600 Kč. Ze spisů vyplývá, že advokátní kancelář, v níž je zástupce žalobce společníkem, je plátkyní daně z přidané hodnoty, proto se částka zvyšuje o 21 % představujících výši této daně na 16 456 Kč.

pokračování

[28] Celková výše náhrady nákladů žalobce, zahrnující zaplacené soudní poplatky, odměnu za zastupování a náhradu hotových výdajů jeho zástupce, tedy činí 24 456 Kč. K jejímu uhrazení byla žalované stanovena přiměřená lhůta jednoho měsíce.

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

V Brně dne 13. srpna 2021

JUDr. Tomáš Langášek
předseda senátu