



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Plzni rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Jaroslava Škopka a soudců JUDr. Veroniky Burianové a JUDr. Ondřeje Szalonnáse ve věci

žalobce: **N. H.**
zastoupen Mgr. Markem Sedlákem, advokátem
sídlem Příkop 8, 602 00 Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 19. 2. 2021, č. j. MV-200853-4/SO-2020,

takto:

- I. Rozhodnutí žalované ze dne 19. 2. 2021, č. j. MV-200853-4/SO-2020, se zrušuje a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení ve výši 11 228 Kč do jednoho měsíce od právní moci tohoto rozsudku k rukám právního zástupce žalobce Mgr. Marka Sedláka, advokáta.

Odůvodnění:

I.

Napadené rozhodnutí

1. Včas podanou žalobou proti rozhodnutí správního orgánu ve smyslu ust. § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb. (dále jen „s. ř. s.“) se žalobce domáhal zrušení shora uvedeného rozhodnutí žalované ze dne 19. 2. 2021, č. j. MV-200853-4/SO-2020 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „*správní orgán prvního stupně*“), ze dne 11. 11. 2020, č. j. OAM-40207-29/ZM-2019 (dále jen „*prvoinstanční rozhodnutí*“), a toto bylo potvrzeno. Prvoinstančním rozhodnutím byla podle ust. § 46 odst. 6 písm. b) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území ČR, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o pobytu cizinců*“), zamítnuta žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty, neboť žalobce nesplnil podmínku dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, protože sjednaná měsíční mzda žalobce nedosahovala výše minimální mzdy.
2. Napadené rozhodnutí bylo odůvodněno tím, že k žádosti o vydání zaměstnanecké karty, podané dne 20. 6. 2019, žalobce přiložil pracovní smlouvu ze dne 20. 5. 2019 uzavřenou mezi žalobcem jako zaměstnancem a firmou LAMONTEX a. s. jako zaměstnavatelem (dále jen „*pracovní smlouva*“) odkazující ve vztahu ke mzdě na mzdový výměr s 38,75 hodinovou týdenní pracovní dobou a hodinovou mzdou 82,40 Kč. V průběhu řízení však byla nařízením vlády č. 347/2019 Sb. (dále jen „*nařízení vlády*“) minimální měsíční mzda navýšena na 14 600 Kč, resp. 90,10 Kč/hod. při týdenní pracovní době 38,75 hod., tudíž mzda stanovená v mzdovém výměru neodpovídala aktuální výši měsíční minimální mzdy. Jakkoli stanovená mzda byla dostačující v okamžiku podání žádosti, rozhodný je stav ke dni správního rozhodnutí.

II.

Žaloba

3. Žalobce ve své žalobě nejprve provedl výklad ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Dále žalobce uvedl, že pracovní smlouva, kterou ke své žádosti přiložil, obsahovala ujednání o mzdě, které odpovídalo výši stanovené minimální mzdy ke dni uzavření pracovní smlouvy a ke dni jejího předložení správnímu orgánu prvního stupně. Smlouva se tedy řídila zákoníkem práce a zaručovala žalobci nejméně mzdu, která odpovídala minimální výši mzdy stanovené ke dni vydání prvoinstančního rozhodnutí nařízením vlády. Dále žalobce namítal, že se žalovaná v napadeném rozhodnutí nevypořádala s otázkou nepravé retroaktivity nařízení vlády. Žalobci byla zaručena minimální mzda stanovená nařízením vlády, bez ohledu na výši mzdy stanovenou v pracovní smlouvě.
4. Žalobce navrhl napadené rozhodnutí zrušit a vrátit věc žalované k dalšímu řízení.

III.

Vyjádření žalované k žalobě

5. Žalovaná odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Zdůraznila, že skutkový stav je správním orgánem posuzován ke dni vydání rozhodnutí, že nesplnění podmínky minimální mzdy je důvodem pro zamítnutí žádosti, nikoliv pro zastavení řízení či

posouzení žádosti jako nepřijatelné, a že žalobce přes upozornění správního orgánu prvního stupně nepředložil doklad svědčící o sjednání mzdy ve výši odpovídající minimální mzdě. Dále žalovaná znovu vyložila ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců způsobem odůvodňujícím napadené rozhodnutí.

6. Žalovaná navrhla žalobu jako nedůvodnou zamítnout.

IV.

Další podání účastníků řízení

7. Žalobce ve svém podání ze dne 14. 4. 2021 poukázal na rozsudek zdejšího soudu ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-36, který řešil typově shodnou věc.
8. Žalovaná ve svém podání ze dne 21. 4. 2021 uvedla, že se neztotožňuje s výkladem 57. senátu zdejšího soudu, že smysl podmínky dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je naplněn již uzavřením a doložením platné pracovní smlouvy, nikoliv tím, že při každé změně právního předpisu stanovující výši minimální mzdy bude výše mzdy sjednaná v pracovní smlouvě upravena. Proti předmětnému rozsudku žalovaná podala kasační stížnost. Výklad, k němuž dospěl zdejší soud v posledně citovaném rozsudku, dle žalované odporuje smyslu zákona o podmínkách, které jsou pro zaměstnávání cizinců kladeny na cizince a zaměstnavatele. Žalovaná poukázala na důvodovou zprávu k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým došlo ke změně zákona o pobytu cizinců, a dovodila, že podmínka výše mzdy a minimální mzdy se vztahuje na všechny typy smluv dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Zdejší soud pak dle žalované dospěl k závěru, že i když v pracovní smlouvě nebude sjednaná výše mzdy odpovídající minimální mzdě, je taková mzda všem zaměstnancům, tedy i cizincům, garantována zákoníkem práce. Tento závěr dle žalované odporuje skutečnému významu předmětného ustanovení zákona o pobytu cizinců, ať jde o jeho výklad gramatický, logický či teleologický. Dle žalované by totiž v případě správnosti tohoto výkladu byla nadbytečná podmínka sjednání výše mzdy, která nebude nižší než minimální mzda, pro účely získání zaměstnanecké karty, neboť výše mzdy by byla garantována jinými právními předpisy. Dle žalované zdejší soud opomenul i to, že se výše mzdy vztahuje ke všem smlouvám dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Mzda ve výši alespoň minimální mzdy se vztahuje i na případ, že pracovní úvazek bude alespoň 15 hodin týdně. V tomto případě ale zákoník práce žádný nárok zaměstnance na doplatek do výše minimální mzdy neposkytuje. Konečně pak žalovaná uvedla, že zdejší soud nezpochybnil, že správní orgány rozhodují dle skutkového stavu zjištěného ke dni vydání rozhodnutí. Dále žalovaná uvedla, že dle ust. § 113 odst. 3 zákoníku práce musí být mzda sjednána před začátkem výkonu práce. Současně podle ust. § 307 odst. 1 zákoníku práce zakládá-li mzdový výměr právo zaměstnance na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, je v dotčené části neplatný. Žalobce tedy může vznést námitku neplatnosti výše stanovené mzdy dle ust. § 586 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů. Navíc podle ust. § 113 odst. 4 věty druhé zákoníku práce dojde-li ke změně skutečností uvedených ve mzdovém výměru, je zaměstnavatel povinen tuto skutečnost zaměstnanci písemně oznámit, a to nejpozději v den, kdy změna nabývá účinnosti. Dle žalované tak požadavek na sjednání výše mzdy alespoň ve výši minimální mzdy je opodstatněný. Smyslem ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců tak dle žalované je, aby ke dni

udělení zaměstnanecké karty obsah pracovní smlouvy odpovídal zákonným podmínkám. Byť z ust. § 111 zákoníku práce vyplývá, že nedosáhne-li mzda minimální mzdy, tak je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek, požadavek minimální mzdy uvedený v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je svým charakterem ochranou žalobce, aby se uvedeného doplatku, tj. změny mzdového výměru, nemusel domáhat po nástupu do práce v případě, že tak zaměstnavatel dobrovolně neučiní. Závěrem pak žalovaná poukázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 3. 2020, č. j. 1 Azs 511/2019-38, který se týkal cizincem předloženého potvrzení o bezdlužnosti, které však bylo z důvodu délky vedeného řízení neaktuální. Žalovaná tak setrvala na svém návrhu, aby soud žalobu zamítl.

V.

Posouzení věci soudem

9. Soud o žalobě rozhodoval ve smyslu ust. § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť s tím oba účastníci řízení souhlasili (žalobce nereagoval na výzvu soudu ze dne 10. 3. 2021, č. j. 77 A 23/2021-10, a žalovaná s tímto postupem vyslovila výslovný souhlas ve vyjádření k žalobě).
10. V souladu s ust. § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. vycházel soud 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.

VI.

Rozhodnutí soudu

11. Žaloba je důvodná.
12. Z obsahu správního spisu zjistil soud tyto skutečnosti podstatné pro své rozhodnutí. Žalobce podal dne 20. 6. 2019 žádost o vydání zaměstnanecké karty podle ust. § 42g zákona o pobytu cizinců. K žádosti žalobce přiložil pracovní smlouvu, která výslovně odkazovala na ust. § 33 až 34 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“). V pracovní smlouvě byla sjednaná týdenní pracovní doba v délce 38,75 hodin a stran výše mzdy smlouva odkazovala na mzdový výměr. Mzdovým výměrem ze dne 20. 5. 2019 byla žalobci přiznána hodinová mzda ve výši 82,40 Kč. Správní orgán prvního stupně žádost dvakrát zamítl s odůvodněním, že žalobcův pobyt není v zájmu ČR, avšak k odvoláním žalobce byla tato rozhodnutí správního orgánu prvního stupně zrušena. Dne 22. 10. 2020 vyzval správní orgán prvního stupně žalobce k vyjádření se k podkladům pro vydání rozhodnutí a současně žalobce marně poučil, že v jeho případě není splněna podmínka pro vydání zaměstnanecké karty dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, neboť je v předložených dokumentech sjednaná měsíční mzda nižší, než jaká byla v té době minimální mzda (14 600 Kč), kdy nesplnění této podmínky může mít za následek zamítnutí žádosti. Správní orgán prvního

stupně následně žádost žalobce prvoinstančním rozhodnutím zamítl. Odvolání žalobce proti prvoinstančnímu rozhodnutí bylo napadeným rozhodnutím zamítnuto a prvoinstanční rozhodnutí bylo potvrzeno.

13. Při posouzení důvodnosti žaloby vyšel soud z následující právní úpravy.
14. Podle ust. § 46 odst. 6 písm. b) ve spojení s ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců platí, že ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává, pokud cizinec neuzavřel 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.
15. Podle ust. § 109 odst. 1 a 2 zákoníku práce platí, že za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda za podmínek stanovených tímto zákonem a dále že mzda je peněžitě plnění a plnění peněžitě hodnoty (naturální mzda) poskytované zaměstnavatelem zaměstnanci za práci.
16. Podle ust. § 111 zákoníku práce mimo jiné platí, že 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), 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 nedosáhne-li mzda minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek 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 písm. a)].
17. Podle ust. § 112 zákoníku práce je zaručenou mzdou mzda, na kterou zaměstnanci vzniklo právo podle tohoto zákona, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového výměru (odst. 1), nejnižší úroveň zaručené mzdy a podmínky pro její poskytování zaměstnancům, jejichž mzda není sjednána v kolektivní smlouvě, stanoví vláda nařízením, a to zpravidla s účinností od počátku kalendářního roku s přihlédnutím k vývoji mezd a spotřebitelských cen, přičemž nejnižší úroveň zaručené mzdy nesmí být nižší než částka, kterou stanoví tento zákon v § 111 odst. 2 jako základní sazbu minimální mzdy (odst. 2), avšak nedosáhne-li mzda bez mzdy za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy podle odstavce 2, je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout doplatek 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 písm. a)].
18. Podle ust. § 113 odst. 1 zákoníku práce se mzda sjednává ve smlouvě nebo ji zaměstnavatel stanoví vnitřním předpisem anebo určuje mzdovým výměrem.

19. Podle ust. § 2 a ust. § 3 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 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.
20. Podle ust. § 2 nařízení vlády 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.
21. Soud předesílá, že tutěž spornou právní otázku zamítnutí žádosti o vydání zaměstnanecké karty v případě, že cizinec ke dni podání žádosti splňoval podmínku sjednané mzdy v úrovni odpovídající alespoň minimální mzdě, avšak ke dni vydání rozhodnutí správního orgánu prvního stupně tuto podmínku v důsledku změny právní úpravy regulující výši minimální mzdy splňovat přestal, zdejší soud posuzoval v oběma účastníkům řízení známém rozsudku ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-36. Proti tomuto rozsudku podala žalovaná kasační stížnost, kterou Nejvyšší správní soud zamítl rozsudkem ze dne 2. 9. 2021, č. j. 1 Azs 116/2021-29. Jelikož o téže právní otázce bylo pravomocně rozhodnuto jak zdejším soudem, tak i soudem kasačním, použil soud pro rozhodnutí o žalobě žalobce právní závěry vyplývající z citovaných dvou rozsudků, s nimiž se zcela ztotožňuje.
22. Soud konstatuje, že v řízení vedeném zdejším soudem pod sp. zn. 57 A 7/2021 soud řešil (v relevantních okolnostech) naprosto totožnou věc - jádrem sporu byl výklad podmínky pro vydání zaměstnanecké karty dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, kdy cizinec i žalovaná nabízeli svou interpretaci tohoto zákonného ustanovení, cizinec namítal princip nepravé retroaktivity, žalovaná argumentovala logickým výkladem, důvodovou zprávou a principem, že správní orgány rozhodují podle skutkového stavu v době vydání rozhodnutí, nikoli podání žádosti (srov. bod 39 rozsudku ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-36).
23. Zdejší soud v citovaném rozsudku ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-34, dospěl k následujícím právním závěrům: Smysl sporného ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je garantovat cizinci dostatečný příjem pro jeho pobyt na území České republiky, tedy zajištění finanční soběstačnosti zaměstnaného cizince během jeho pobytu na území, a současně dodržet právo na rovné zacházení ve srovnání se zaměstnanci, kteří jsou státními příslušníky České republiky (srov. bod 43 citovaného rozsudku). Zákoník práce poskytuje všem zaměstnancům včetně cizinců ochranu, aby v základním pracovněprávním vztahu obdrželi za vykonanou práci odměnu alespoň ve výši minimální mzdy, přičemž každý zaměstnanec včetně cizinců má zákonný nárok nejen na mzdu sjednanou v pracovní smlouvě (popř. určenou mzdovým výměrem), ale též na doplatek do výše minimální (resp. zaručené) mzdy (srov. bod 46 citovaného rozsudku). Pokud z pracovní smlouvy cizinci plyne nárok na mzdu dostatečnou podle stavu ke dni podání žádosti o zaměstnaneckou kartu a následně dojde k navýšení minimální mzdy, svědčí mu nárok doplatek ve výši rozdílu mezi sjednanou mzdou a minimální mzdou, a to bez ohledu na případnou změnu pracovní smlouvy (srov. body 47 a 49 citovaného rozsudku). „*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 tím, že při každé změně právního předpisu stanovujícího výši minimální (resp. zaručené) mzdy bude výše mzdy sjednaná*

v pracovní smlouvě upravena.“ (srov. bod 49 citovaného rozsudku).

24. V rozsudku ze dne 2. 9 2021, č. j. 1 Azs 116/2021-29, jímž Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost žalované proti citovanému rozsudku zdejšího soudu, kasační soud vypořádal mj. i argumentaci žalované, která byla shodná s námitkami žalovaná v jejím podání ze dne 21. 4. 2021 tak, jak jsou vymezeny výše v bodě 8 odůvodnění tohoto rozsudku. Nejvyšší správní soud posuzoval jak interpretaci sporného ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců provedenou zdejším soudem (že přestože původně předložený mzdový výměr nesplňuje požadavky kladené novou právní úpravou, materiálně je splnění podmínky zajištěno ochranou, kterou tamní žalobkyni poskytuje zákoník práce v ust. § 111 a § 112 - viz bod 19 rozsudku kasačního soudu), tak i oponentní argumentaci žalované [že aplikací výkladu podaného zdejším soudem by se ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců stalo nadbytečným – viz bod 22 rozsudku kasačního soudu].
25. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku uvedl následující právní závěry: *„Zásadní pro posouzení dané věci je (...) skutečnost, že žalobkyně k žádosti doložila pracovní smlouvu, která odkazovala na k žádosti rovněž přiložený mzdový výměr, z něhož vyplývalo, že žalobkyně obdrží mzdu ve výši 82,40 Kč za hodinu. V době podání žádosti bylo přitom platné nařízení vlády č. 567/2006 Sb. (...), dle kterého základní sazba minimální mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činila 79,80 Kč za hodinu nebo 13.350 Kč za měsíc a nejnižší úroveň zaručené mzdy pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin činila pro 1. skupinu prací 79,80 Kč za hodinu nebo 13.350 Kč za měsíc. Žalobkyně a její potenciální budoucí zaměstnavatel tedy sjednali mzdu, která byla vyšší než základní sazba minimální mzdy a nejnižší úroveň zaručené mzdy podle tehdy platného nařízení vlády.“* (bod 22 rozsudku kasačního soudu). *„Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s krajským soudem v tom, že následně již není povinností žadatele dokládat při každé změně nařízení vlády, kterým se stanoví minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy, pracovní smlouvu (či mzdový výměr), ze kterého by vyplývala sjednaná mzda minimálně ve výši minimální (resp. zaručené) mzdy. Její dosažení totiž zaručují pracovněprávní předpisy. Tím se situace liší od stěžovatelkou odkazované věci sp. zn. 1 Azs 511/2019, kdy se k žádosti přiložené potvrzení o bezdlužnosti stalo s ohledem na délku řízení neaktuálním. V tomto případě totiž správní orgán I. stupně posuzující žádost skutečně nemůže ověřit, zda žadatel i nadále splňuje podmínku bezdlužnosti. V projednávaném případě je však ochrana cizince ve formě ujištění se, že mu bude za jeho práci poskytnuta dostatečná odměna, zajištěna právě jinými právními předpisy.“* (bod 23 rozsudku kasačního soudu). *„Je tak na místě korigovat závěr krajského soudu, neboť smysl podmínky není naplněn pouze uzavřením a doložením platné pracovní smlouvy; ta musí prvotně ujednanou výši mzdy alespoň ve výši minimální (resp. zaručené) mzdy skutečně obsahovat. Je však správný jeho závěr, že žadatel není povinen při každé změně právního předpisu stanovujícího výši minimální (resp. zaručené) mzdy upravit výši mzdy sjednanou v pracovní smlouvě. Nemůže tedy ani obstát argument stěžovatelky, že zákonné podmínky pro vydání zaměstnanecké karty by bylo možné považovat za splněné, i kdyby mzda žadatele v předložené pracovní smlouvě dosahovala částky nižší, než je výše minimální mzdy.“* (bod 24 rozsudku kasačního soudu). Argument žalované, že než aby se cizinec s vydanou zaměstnaneckou kartou musel aktivně domáhat doplatku mzdy, raději mu ochranu zaručí tím, že mu zaměstnaneckou kartu vůbec neudělí, je absurdní. Argumentace žalované, že měsíční mzda žadatele vyplývající z pracovní smlouvy nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy bez ohledu na rozsah práce, byla mimoběžná, protože z předložené pracovní smlouvy vyplynulo, že (tamní) žalobkyně má sjednanou pracovní dobu 38,75

hodin týdně v dvousměnném provozu. Námitka případné nadbytečnosti předmětného zákonného ustanovení též není důvodná, protože žadatel o zaměstnaneckou kartu musí předložit pracovní smlouvu či další uvedené smlouvy, které k okamžiku uzavření smlouvy a jejich předložení správnímu orgánu splňují požadavek na výši mzdy, avšak v průběhu řízení není povinen reagovat na každou změnu právních předpisů zvyšujících sazbu minimální (zaručené) mzdy. Cizinec jako kterýkoliv jiný zaměstnanec je pak již dostatečně chráněn ustanoveními zákoníku práce (body 25, 26 a 28 rozsudku kasačního soudu).

26. V nyní řešeném případě mezi účastníky řízení nebylo sporu o tom, že pracovní smlouva, kterou žalobce ke své žádosti přiložil, obsahovala ujednání o mzdě, které odpovídalo výši stanovené minimální mzdy ke dni podání žádosti i ke dni uzavření pracovní smlouvy. Jádrem sporu byla toliko otázka, zda poté, co byla obecně závazným předpisem zvýšena minimální mzda, vznikla žalobci povinnost předložit správním orgánům doklad prokazující, že jemu stanovená mzda této minimální mzdy dosahuje. Žalobce oproti žalované tvrdil, že mu taková povinnost nevznikl, protože mu mzdu nejméně ve výši zvýšené minimální mzdy zaručoval zákoník práce.
27. Vzhledem k tomu, že skutkově šlo o totožný případ (dokonce: shodný zaměstnavatel, shodná stanovená hodinová mzda 82,40, shodný úvazek 38,75 hodin týdně), aplikoval zdejší soud výše popsané závěry Nejvyššího správního soudu bezvýjimečně. Jelikož Nejvyšší správní soud výstižně shrnul v bodě 27 svého rozsudku, že „[...] při posuzování, zda je v době vydání rozhodnutí splněna podmínka stanovená v § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, je stěžejní, zda žadatel tuto náležitost doloží již při podání žádosti. Následně již není třeba, aby žadatel při každé změně právní úpravy dokládal změněnou pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí (či mzdový výměr, na který odkazují), neboť splnění této podmínky je třeba posuzovat materiálně, a ochrana zaměstnaného cizince jakožto smysl této podmínky je zaručena již možností domáhat se doplatku mezi sjednanou a minimální (resp. zaručenou) mzdou postupem stanoveným v zákoníku práce.“, je zřejmé, že důvod napadeného rozhodnutí nemůže obstát. Žalovaná napadené rozhodnutí odůvodnila jedine tím, že (teprve) v průběhu správního řízení byla minimální měsíční mzda navýšena na částku vyšší, než byla stanovena v mzdovém výměru, aniž žalobce předložil doklad o tom, že má nárok na mzdu nejméně v této zvýšené výši. Nejvyšší správní soud však jednoznačně uvedl, že skutečnost, že došlo obecně závazným předpisem k navýšení minimální mzdy, neústí sama o sobě v závěr, že žadatel nesplní podmínku uvedenou v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Rozhodující je totiž to, zda nárok na mzdu nejméně v minimální výši žalobce doložil při podání žádosti. Jelikož se napadené rozhodnutí opírá o jediný důvod, který je výsledkem nesprávného právní výkladu ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, muselo být zdejším soudem zrušeno podle ust. § 78 odst. 1 s. ř. s.
28. Vzhledem k tomu, že shodná argumentace žalované v této věci byla již vypořádána zdejším soudem a kasačním soudem ve výše popsaných rozsudcích, uvede soud jen stručně reakci na námitky žalované s tím, že s jejich vypořádáním v popsaných rozsudcích se ztotožňuje.
29. Ve věci nebylo sporu o tom, že skutkový stav má být správním orgánem posuzován ke dni vydání rozhodnutí, nicméně toto obecné východisko nevede k závěru, že by byl žalobce povinen předložit doklad svědčící o sjednání mzdy nejméně ve výši nově stanovené minimální mzdě, protože, jak seznal Nejvyšší správní soud, žadatel nemusí při každé změně právní úpravy dokládat změněnou pracovní smlouvu s novou výší mzdy, neboť splnění podmínky dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců je třeba posuzovat materiálně, a ochrana zaměstnaného cizince jakožto smysl této podmínky

je zaručena již možností domáhat se doplatku mezi sjednanou a minimální mzdou postupem stanoveným v zákoníku práce (viz bod 27 rozsudku kasačního soudu).

30. Podmínka dle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců není nadbytečná, protože žadatel o zaměstnaneckou kartu musí předložit doklad o dosažení minimální mzdy k okamžiku uzavření smlouvy a jejich předložení správnímu orgánu (bod 28 rozsudku kasačního soudu).
31. Stanovisko žalované, že měsíční mzda žadatele vyplývající z pracovní smlouvy nesmí být nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy bez ohledu na rozsah práce, není opodstatněná, protože žalobce v pracovní smlouvě neujednal kratší pracovní úvazek (bod 26 rozsudku kasačního soudu).
32. Pokud jde o argumentaci žalované, že ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců chrání žalobce, aby se doplatku mzdy nemusel u zaměstnavatele domáhat vč. odkazu na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 3. 2020, č. j. 1 Azs 511/2019-38, tato nemůže obstát, protože vede ve svém důsledku k tomu, že správní orgány takovým právním výkladem *chrání* žadatele tak, že jeho žádosti nevyhoví (body 25 a 28 rozsudku kasačního soudu).
33. Jelikož se Nejvyšší správní soud explicitně nevyjádřil k argumentaci žalované v kasační stížnosti, kterou užila i v nyní projednávané věci, soud z opatrnosti dodává, že argumentace žalované ve vztahu k ust. § 113 odst. 3 a 4 zákoníku práce, ust. § 307 odst. 1 téhož zákona a ust. § 586 občanského zákoníku neměl za srozumitelnou. V případě žalobce totiž mzda byla sjednána před začátkem výkonu práce (musela být sjednána i před vydáním zaměstnanecké karty). Zda byl mzdový výměr neplatný z důvodu, že zakládal právo žalobce na plnění v pracovním poměru v menším rozsahu, než vyplývá ze smlouvy nebo než stanoví vnitřní předpis, správní orgány vůbec nezjišťovaly, nedospěly tedy k závěru o neplatnosti mzdového výměru. Jak byla pro projednávanou věc relevantní možnost žalobce namítnout neplatnost mzdového výměru, pak žalovaná nijak nekonkretizovala.
34. Vzhledem ke všemu výše uvedenému tak soud shledal žalobu důvodnou. Napadené rozhodnutí soud zrušil dle ust. § 78 odst. 1 s. ř. s. pro nezákonnost. Současně soud vrátil věc žalované k dalšímu řízení (srov. ust. § 78 odst. 4 s. ř. s.). V dalším řízení je žalovaná vázána právním názorem zdejšího soudu obsaženým v tomto rozsudku (srov. ust. § 78 odst. 5 s. ř. s.).

VII.

Náklady řízení

35. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud výrokem II tohoto rozsudku podle ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalovaná nebyla v řízení procesně úspěšná, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšnému žalobci přiznal soud náhradu nákladu řízení v celkové výši 11 228 Kč. Tato částka sestává z odměny advokáta ve výši 8 228 Kč, kterou tvoří odměna za 2 úkony právní služby po 3 100 Kč [převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby dle § 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. a), d) advokátního tarifu], 2 paušální částky jako náhrady hotových výdajů po 300 Kč podle § 13 odst. 4 advokátního tarifu a 21 % DPH ze součtu těchto částek ve výši 1 428 Kč. Dále jde o zaplacený soudní poplatek za žalobu ve výši 3 000 Kč [položka 18 odst. 2 písm. a) přílohy k zákonu č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích]. Soud žalobci nepřiznal právo na náhradu nákladů řízení ve vztahu k podání žalobce ze dne 14. 4. 2021, neboť v rámci tohoto žalobce soud toliko odkázal na rozsudek

zdejšího soudu ze dne 9. 4. 2021, č. j. 57 A 7/2021-36. 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 možností 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 2. listopadu 2021

Mgr. Jaroslav Škopek v.r.
předseda senátu