



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu JUDr. Jana Dvořáka a soudců JUDr. Aleše Korejtky a Mgr. et Mgr. Jaroslava Vávry ve věci

žalobce: **C. V. Q.**
zastoupený Mgr. Štěpánem Svátkem, advokátem
sídlem Na Pankráci 820/45, 140 00 Praha 4

proti

žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců, IČ 00007064**
sídlem nám. Hrdinů 1634/3, 140 21 Praha 4

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne X, č. j. X,

takto:

- I. Rozhodnutí žalované ze dne X, č. j. X, se ruší a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.

II. Žalovaná je povinna nahradit žalobci náklady řízení ve výši 9.800 Kč, a to k rukám jeho zástupce Mgr. Štěpána Svátka, advokáta, ve lhůtě do 60 dnů ode dne právní moci tohoto rozsudku.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Shora označeným rozhodnutím žalované bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky (dále jen „*správní orgán I. stupně*“) ze dne X, č. j. X. Tímto rozhodnutím byla žalobci zamítnuta jeho žádost o vydání zaměstnanecké karty. Důvodem zamítnutí žádosti byla skutečnost, že žalobce nesplňuje podmínku dle ust. § 42g odst. 2 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*“).
2. V dané věci se jedná o v pořadí již třetí rozhodnutí správního orgánu I. stupně a žalované, když předchozí dvě zamítavá rozhodnutí prvostupňového orgánu žalovaná zrušila a věc vrátila správnímu orgánu k novému projednání. Rozhodnutími ze dne 2. 12. 2019 a 4. 8. 2020 byla žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty zamítnuta z důvodu, že pobyt žalobce na území není v zájmu České republiky.

II. Obsah žaloby

3. Žalobce považuje rozhodnutí správních orgánů za nezákonná a nepřezkoumatelná. Požaduje, aby bylo rozhodnutí žalované zrušeno. V žalobě popsal skutkový stav věci, jenž lze stručně shrnout tak, že správní orgán I. stupně žalobci zamítl jeho žádost o vydání zaměstnanecké karty s odkazem na nesplnění podmínky v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, neboť žalobce nepředložil doklad – pracovní smlouvu či mzdový výměr, z něhož by vyplývala základní sazba hodinové minimální mzdy ve výši 90,50 Kč. Žalobce však tuto smlouvu doložil neprodleně po vydání rozhodnutí prvostupňového orgánu. Žalovaný k tomu ale nijak nepřihlédl. Ke zpoždění došlo tím, že nová smlouva o smlouvě budoucí musela být zaměstnavatelem zaslána žalobci na jeho adresu ve Vietnamu. Skutečnost, že měl žalovaný, jako odvolací orgán, k dodatečně doložené smlouvě přihlédnout pramení také ze závěrů rozsudku Nejvyššího správního soudu (dále jen „*NSS*“) ze dne 16. 8. 2018, č. j. 1 As 165/2018–40.
4. Kromě toho je žalobce přesvědčen, že k jejímu doložení nebyl povinen. Původně doložená pracovní smlouva byla totiž smlouvou o smlouvě budoucí, obsahující ustanovení, že pracovní smlouva bude uzavřena po udělení zaměstnanecké karty na dobu dvou let. Taková pracovní smlouva by pak logicky musela brát v potaz i nařízení vlády č. 487/2020 Sb.
5. Žalobce závěrem upozornil, že je mu přičítáno k tíži to, že v mezidobí od podání žádosti došlo ke změně minimální mzdy na jeho pracovní pozici. K časové prodlevě však došlo pochybením správního orgánu I. stupně, jehož první dvě rozhodnutí ve věci byla žalovaným zrušena.

III. Vyjádření žalovaného

6. Žalovaná s žalobou nesouhlasila. Navrhla, aby byla žaloba zamítnuta. Ve vyjádření k žalobě se vypořádala podrobně s žalobními námitkami. Uvedla, že doložená smlouva o smlouvě budoucí neobsahuje ujednání o tom, že sjednaná měsíční mzda nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy a rovněž, že pracovní doba bude činit nejméně 15 hodin, ač to žalobce tvrdil již v odvolání. Ani nyní v žalobě žalobce neupřesnil, kde konkrétně ve smlouvě by se takové ustanovení mělo nacházet.
7. Nadto má žalovaná za to, že pracovní smlouva měla být doložena již v průběhu prvostupňového řízení. Žalobce byl o nedostatku vyrozuměn výzvou ze dne 13. 1. 2021 (dále i jen „*předmětná výzva*“), doručenou jeho právnímu zástupci. Žalobce tak měl do vydání rozhodnutí dostatečný časový prostor pro doložení požadovaného dokladu. Mohl také požádat správní orgán o přerušení řízení s ohledem na nutnost posečkat na obdržení dokladu z Vietnamu. Důvody pozdního dodání dokladu namítal žalobce prvně až v žalobě.
8. Skutečnost, že cizinec má vždy právo pobírat hodinovou mzdu v minimální výši stanovené příslušným nařízením vlády, neznamená, že požadavek na doložení dokladu (pracovní smlouvy) uvedený v ust. § 42g odst. 2 písm. b) je obsoletní.

IV. Posouzení věci krajským soudem

9. Krajský soud v řízení vedeném podle ust. § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, v platném znění (dále jen „*s.ř.s.*“), přezkoumal žalované rozhodnutí v mezích žalobních bodů, přičemž dospěl k následujícím skutkovým a právním závěrům.
10. Žaloba je důvodná.
11. Podle § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců „*žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud 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*“
12. Ze správního spisu plyne, že žalobce k žádosti o vydání zaměstnanecké karty ze dne 21. 8. 2019 přiložil jako doklad smlouvu o smlouvě budoucí ze dne 31. 5. 2019 uzavřenou mezi ním a spol. SMART SIMIX s.r.o., jako budoucím zaměstnavatelem, resp. agenturou práce. Z předmětné smlouvy plyne, že žalobce bude zaměstnán jako montážní dělník mechanických zařízení s pracovní dobou 40 hodin týdně a základní hodinovou mzdou ve výši 90,10 Kč. Výzvou ze dne 13. 1. 2021 vyrozuměl správní orgán I. stupně žalobce o shromáždění podkladů pro vydání rozhodnutí o žádosti a o možnosti seznámit se s těmito podklady. Součástí předmětné výzvy bylo rovněž oznámení správního orgánu o tom, že v případě žalobce nebyla splněna podmínka pro vydání zaměstnanecké karty podle ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, neboť měsíční mzda uvedená v dokladu doloženém k žádosti je nižší než současná základní sazba měsíční minimální mzdy ve výši 90,50 Kč. Žalobce byl poučen, že nedojde-li do 21. 1. 2021 v tomto směru k nápravě, bude žádost zamítnuta. Z prvostupňového rozhodnutí se pak podává, že žádost žalobce byla

zamítnuta pro výše uvedené nesplnění podmínky stanovené v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Správní orgán žádné vyjádření žalobce, resp. jeho právního zástupce ve lhůtě pro vyjádření se k podkladům rozhodnutí neobdržel. Dopisem ze dne 8. 2. 2021 doručeným správnímu orgánu I. stupně dne 9. 2. 2021 žalobce doložil smlouvu o smlouvě budoucí uzavřenou mezi ním a spol. SMART SIMIX s.r.o., jako budoucím zaměstnavatelem, resp. agenturou práce ze dne 4. 1. 2021, z níž plyne, že žalobce bude zaměstnán jako montážní dělník mechanických zařízení s pracovní dobou 40 hodin týdně a základní hodinovou mzdou ve výši 90,50 Kč.

13. Žalovaná v napadeném rozhodnutí uznala, že žalobce podmínku stanovenou v ust. § 42g odst. 2 písm. b) splňoval v době podání žádosti, nicméně tuto podmínku musí cizinec podle žalované splňovat ke dni vydání rozhodnutí. Tento svůj názor opřela o rozsudek NSS ze dne 3. 3. 2016, č. j. 7 Azs 322/2015–45. Z důvodové zprávy k zákonu č. 101/2014 Sb., kterým se mění zákon o pobytu cizinců, podle žalované plyne, že podmínka vyplácené mzdy alespoň ve výši minimální mzdy se vztahuje na všechny typy smluvních vztahů, tedy i na smlouvu o smlouvě budoucí. Podle žalované je třeba ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, tedy povinnost doložit sjednanou pracovní smlouvu s alespoň minimální mzdou, vykládat jako jakousi ochranu účastníka řízení, aby se nemusel domáhat doplatku mzdy po nástupu do práce v případech, kdy tak zaměstnavatel dobrovolně neučiní. Žalovaná také v napadeném rozhodnutí poukázala na fakt, že žalobce disponoval nově doloženou smlouvou o smlouvě budoucí již před vydáním prvostupňového rozhodnutí a mohl ji tedy po výzvě orgánu I. stupně doložit, což však neučinil. S ohledem na koncentraci řízení nemohla žalovaná k nově doložené smlouvě přihlídnout.
14. Z výše uvedeného plyne, že mezi žalobcem a žalovanou není sporu o tom, že žalobce k žádosti přiložil smlouvu o smlouvě budoucí, která ke dni podání žádosti splňovala podmínku minimální mzdy ve smyslu ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Taktéž není mezi účastníky sporu o tom, že žalobce s ohledem na nově stanovenou výši minimální mzdy v průběhu řízení doložil žalované v odvolacím řízení v podstatě upravenou verzi původní smlouvy s nově stanovenou mzdou, která odpovídala zákonné minimální mzdě. Sporná však zůstává otázka, zda měl správní orgán I. stupně žádost žalobce zamítnout s ohledem na změnu právní úpravy zvyšující minimální mzdu, k níž došlo v průběhu řízení, v důsledku čehož žalobce uvedenou podmínku nesplňoval ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí.
15. Krajský soud argumentaci žalované obsaženou v napadeném rozhodnutí považuje za nesprávnou. Především je nutné uvést, že obdobnou problematikou se správní soudy již v minulosti opakovaně zabývaly. Nejvyšší správní soud se v nedávném rozsudku ze dne 2. 9. 2021, č. j. 1 Azs 116/2021–29 podrobně zabýval výkladem ustanovení § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců ve vztahu k existenci pracovní smlouvy obsahující ujednanou mzdu alespoň ve výši minimální mzdy. Nejvyšší správní soud se v odkazovaném rozsudku zabýval případem, kdy žalobkyně (v původním řízení před krajským soudem) požádala o vydání zaměstnanecké karty, doložila pracovní smlouvu se sjednanou mzdou, jež byla ke dni podání žádosti vyšší než minimální mzda, nicméně stěžovatelka její žádost zamítla s ohledem na změnu právní úpravy zvyšující minimální mzdu, k níž došlo v průběhu řízení. Nejvyšší správní soud se v tomto případě ztotožnil s rozhodnutím krajského soudu, který rozhodnutí stěžovatelky zrušil. V odkazovaném

rozsudku NSS dále zaujal názor, že při posuzování, zda je v době vydání rozhodnutí splněna podmínka stanovená v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců, je stěžejní, zda žadatel tuto náležitost doloží již při podání žádosti. Dále již podle NSS není třeba, aby žadatel na každou změnu právní úpravy zvyšující minimální mzdu, musel reagovat doložením změněné pracovní smlouvy.

16. Ke stejnému závěru ve skutkově obdobných věcech dospěl i šestý senát NSS v rozsudku ze dne 1. 10. 2021, č.j. 6 Azs 131/2021–27 a nejnověji pak též v rozsudku ze dne 5. 1. 2022, č. j. 6 Azs 276/2021–29.
17. Nyní projednávaná věc je pak rovněž skutkově velmi obdobná případům v odkazovaných rozsudcích. Pro nyní souzenou věc je podstatné, že žalobce při podání žádosti o zaměstnaneckou kartu na zastupitelském úřadu ČR v Hanoji dne 21. 8. 2019 doložil smlouvu o smlouvě budoucí, obsahující smluvní ujednání o výši mzdy, která ke dni podání žádosti byla vyšší než minimální (zaručená) mzda stanovená v 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 vlády č. 567/2006 Sb.*“). Výše minimální zaručené mzdy ke dni podání žádosti činila v I. skupině prací částku 79,80 Kč za hodinu, přičemž žalobce měl podle smlouvy sjednanu mzdu ve výši 90,10 Kč za hodinu. Je skutečností, že v průběhu řízení (od 1. ledna 2021) vstoupila v účinnost novela č. 487/2020 Sb. zvyšující minimální zaručenou mzdu na částku 90,50 Kč. Ke dni vydání výzvy správního orgánu I. stupně dne 13. 1. 2021 tak již minimální zaručená mzda činila vyšší částku, než jaká byla sjednána mezi žalobcem a jeho budoucím zaměstnavatelem. Nic to však nemění na skutečnosti, že ve světle shora vyložených závěrů NSS žalobce splnil podmínku ust. § 42g odst. 2 písm. b) ke dni podání žádosti, neboť v té době byla sjednaná mzda vyšší než minimální zaručená mzda. Krajský soud se shoduje se závěry vyjádřenými v obdobných věcech kasačním soudem, zejména pokud jde o odmítnutí formalistického postupu správního orgánu vyžadujícího doložení změněné pracovní smlouvy při každém eventuálním zvýšení minimální zaručené mzdy v průběhu (déle trvajícího) správního řízení.
18. Krajský soud ve shodě s žalobcem neshledává podstatný důvod pro to, aby za výše uvedené situace vyvolané změnou právní úpravy, vyžadoval správní orgán doložení nové pracovní nebo obdobné smlouvy, z níž by plynulo splnění podmínky zakotvené v ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců. Pokud žalovaná v napadeném rozhodnutí a rovněž pak ve vyjádření k žalobě ospravedlňuje tento svůj požadavek smyslem předmětného ustanovení, které má podle žalované za cíl určitou zvýšenou ochranu žadatele na poli pracovního odměňování, pak s tím soud nesouhlasí. Ochrana před nižší než minimální zaručenou mzdou je zaměstnanci zajištěna prostřednictvím příslušných ustanovení zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „*zákoník práce*“), zejména pak ustanoveními § 111 a § 112 tohoto zákona. Ustanovení § 111 odst. 3 ukládá zaměstnavateli povinnost poskytnout zaměstnanci doplatek ke mzdě, nedosáhne-li mzda minimální zaručené mzdy.
19. Na tomto místě je také vhodné uvést, že obdobnou námitku vznesla žalovaná i v jiných skutkově obdobných soudních řízeních, přičemž správní soudy včetně Nejvyššího správního soudu se s touto námitkou vypořádaly. Například v již prvně citovaném rozsudku NSS ze dne 2. 9. 2021, č. j. 1 Azs 116/2021–29 se kasační soud vyjádřil v tom

smyslu, že ochrana je žadateli jako budoucímu zaměstnanci poskytována právě prostřednictvím již zmíněných ustanovení § 111 a § 112 zákoníku práce. V bodu 25 citovaného rozsudku NSS uvedl, že „[a]rgument, že zákon o pobytu cizinců chrání cizince před tím, aby se musel rozdílu mezi sjednanou a minimální mzdou domáhat podle § 111 a § 112 zákoníku práce, neobstojí. Žalovaná tím v zásadě tvrdí, že než aby se cizinec s vydanou zaměstnaneckou kartou musel aktivně domáhat svých práv, raději mu ochranu zaručí tím, že mu zaměstnaneckou kartu neudělí vůbec. To je z pohledu ochrany cizince výklad zcela absurdní.“ S citovaným závěrem se krajský soud plně ztotožňuje. Na druhou stranu nelze tvrdit, a nečinní tak ani NSS v předmětném rozsudku, že by v důsledku toho bylo ust. § 42g odst. 2 písm. b) obsoletním ustanovením postrádajícím význam s ohledem na existenci právní ochrany, jež žalobci svědčí podle ustanovení § 111 a § 112 zákoníku práce. Uvedené ustanovení zákona o pobytu cizinců má svůj význam při podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty, neboť právě k té době musí žalobce doložit splnění podmínky v citovaném ustanovení. NSS v bodu 28 předmětného rozsudku konstatoval, že „[d]ané zákonné ustanovení tak není ani ve světle tohoto výkladu nadbytečné, jak namítá stěžovatelka. 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.“ Výklad podávaný žalovanou by totiž skutečně vedl k absurdnímu závěru, kdy s tvrzením o ochraně žalobce na poli pracovního odměňování by mu správní orgán zaměstnaneckou kartu vůbec nevydal, a tím mu výkon práce fakticky znemožnil. Takový záměr však zákonodárce tímto ustanovením patrně nesledoval.

V. Závěr a náklady řízení

20. Krajský soud tak konstatuje, že napadené rozhodnutí ve světle výše uvedeného neobstojí. Rozhodnutí žalovaného tak soud zrušil pro nezákonnost (§ 78 odst. 1 s.ř.s.), a současně rozhodl o vrácení věci žalované k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s.ř.s.). Skutečnost, že žalobci byla zamítnuta jeho žádost o vydání zaměstnanecké karty na základě nesprávného výkladu předmětného ustanovení, představovala pro krajský soud sama o sobě důvod pro zrušení přezkoumávaného rozhodnutí. Krajský soud se již proto nezabýval dalšími žalobními body, neboť by to již nemohlo ničeho změnit na výsledku projednávané věci.
21. V dalším řízení bude žalovaná vázána právním názorem soudu (§ 78 odst. 5 s.ř.s.). Žalovaná tedy v dalším řízení znovu posoudí žádost žalobce o vydání zaměstnanecké karty, a to ve světle výše zmíněné judikatury Nejvyššího správního soudu, pokud jde o naplnění podmínky ust. § 42g odst. 2 písm. b) zákona o pobytu cizinců.
22. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. a procesně neúspěšné žalované uložil povinnost nahradit procesně úspěšnému žalobci náklady řízení. Náklady řízení v tomto případě tvoří odměna advokáta za dva úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení a sepsí žaloby) dle § 7 bod 5 ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif (dále jen „advokátní tarif“) ve výši 6.200 Kč (2 x 3.100 Kč) a dále paušální náhrada hotových výdajů advokáta za 2 úkony právní služby dle § 13 odst. 4 advokátního tarifu ve výši 600 Kč (2 x 300 Kč). K nákladům řízení je rovněž třeba připočítat zaplacený soudní poplatek ve výši 3.000 Kč. Náklady řízení, které je

povinna žalovaná nahradit žalobci, tak činí celkem částku 9.800 Kč. K uhrazení náhrady nákladů řízení byla žalované stanovena lhůta 60 dnů.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

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

Pardubice 2. února 2022

JUDr. Jan Dvořák v. r.
předseda senátu