



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Mgr. Lenky Oulíkové, soudkyně Mgr. Martiny Kotouček Mikoláškové a soudce Mgr. Miroslava Makajeva ve věci

žalobce: **V. O.**, narozený X
státní příslušník Ukrajiny
bytem X

zastoupený advokátkou Mgr. Helenou Pindejovou
sídlem Milady Horákové 1957/13, 602 00 Brno

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

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 29. 3. 2023, č. j. MV-26759-4/SO-2023,

takto:

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

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. Ministerstvo vnitra (dále jen „ministerstvo“) rozhodnutím ze dne 7. 12. 2022, č. j. OAM-69095-11/ZM-2022 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), zamítlo žádost žalobce o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podle § 44a odst. 11 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů,

Shodu s prvopisem potvrzuje: L. K. U.

ve znění do 30. 6. 2023 (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), neboť žalobce nesplňuje podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.

2. Žalovaná v záhlaví označeným rozhodnutím (dále jen „napadené rozhodnutí“) zamítla odvolání žalobce a prvostupňové rozhodnutí potvrdila.
3. Žalobce se žalobou podle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) domáhá zrušení napadeného rozhodnutí. Dle žalobce správní orgány porušily poučovací povinnost a zatížily tak řízení vadou, která zakládá nezákonnost napadeného rozhodnutí.

Obsah podání účastníků

4. Žalobce zrekapituloval, že ho ministerstvo ve výzvě ze dne 1. 11. 2022 upozornilo na rozpor mezi sjednaným místem výkonu práce v pracovní smlouvě a v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále jen „centrální evidence“) u pracovního místa evidovaného pod č. 24660460739. Žalobce takové poučení považuje za nedostatečné. Ministerstvo totiž poté v prvostupňovém rozhodnutí uvedlo, že žalobce nesplnil podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců a chce být zaměstnán na jiné pracovní pozici, než na kterou mu byla zaměstnanecká karta vydána. Důvodem pro zamítnutí žádosti tedy bylo, že žalobce měl dle předložené pracovní smlouvy vykonávat pracovní činnost na jiné pracovní pozici, a ne rozpor mezi místy výkonu práce. Ministerstvo tak porušilo poučovací povinnost a postupovalo v rozporu s § 2 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Správní orgán má totiž ve výzvě poučit o případných nesrovnalostech a vadách bránících kladnému vyhovění žádosti. Poučení ve výzvě ministerstva však nekorespondovalo s jeho rozhodnutím. Žalovaná tento nezákonný postup ministerstva aprobovala a zároveň se odchýlila od své původní rozhodovací praxe. Žalobce v této souvislosti odkázal na rozhodnutí žalované v jiné věci ze dne 7. 9. 2022, č. j. MV-134368-4/SO-2022, ve kterém odkazovala na rozsudky NSS ze dne 30. 1. 2019, č. j. 1 Azs 323/2019-30, a ze dne 13. 10. 2010, č. j. 1 As 51/2010-214.
5. Žalovaná ve vyjádření k žalobě navrhla žalobu zamítnout. Uvedla, že žalobce byl o existenci rozporu mezi pracovní smlouvou a centrální evidencí vyrozuměn. Ministerstvo tak žalobci poskytlo prostor, aby si sám zvolil, jak tento rozpor odstraní (ať již doložením opravené pracovní smlouvy, oznámením změny pracovní pozice či žádosti o změnu obsahu). Žalobce však na výzvu nijak nereagoval. Proto byla žádost zamítnuta. Žalobní námitky proto nekorespondují s průběhem řízení. Není zřejmé, v čem žalobce spatřuje nedostatečné splnění poučovací povinnosti či údajné uvedení jiného důvodu pro zamítnutí žádosti.

Splnění procesních podmínek

6. Žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a proti rozhodnutí, proti kterému je žaloba přípustná.
7. Soud vycházel při přezkumu žalobou napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalované (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
8. Napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.). Vady, k nimž by byl povinen přihlídnout z moci úřední, soud neshledal.

9. O věci rozhodl soud postupem podle § 51 odst. 1 s. ř. s. bez jednání. Žalobce s tímto postupem výslovně souhlasil. Souhlas žalované se presumuje, neboť na výzvu soudu nesdělila, že by s rozhodnutím věci bez jednání nesouhlasila.
10. Dokazování soud neprováděl pro nadbytečnost, neboť všechny rozhodné skutečnosti zjistil ze správního spisu, jehož obsahem se dokazování neprovádí. Soud neprováděl dokazování ani žalobcem předloženým rozhodnutím žalované o žádosti jiné osoby ze dne 7. 9. 2022, č. j. MV-134368-4/SO-2022, neboť nijak nesouvisí s projednávanou věcí, a proto je irelevantní.

Obsah správního spisu

11. Z výpisu z evidence cizinců s povoleným pobytem na území ČR soud zjistil, že žalobce měl zaměstnaneckou kartu platnou do 17. 11. 2022 (v období od 8. 9. 2020 do 28. 2. 2022 byl zaměstnán u zaměstnavatele Kolečkárna Tlumočov, s. r. o., od 16. 3. 2022 byl zaměstnán u zaměstnavatele Volodymyra Hohy). Dne 7. 10. 2022 požádal o prodloužení zaměstnanecké karty na pracovní pozici v centrální evidenci pod č. 24660460739 u zaměstnavatele Volodymyra Hohy, IČO: 27362281, sídlem Všeradice 16, okres Beroun, na pracovní pozici dělníka s místem výkonu práce v okrese Beroun, a to od 1. 10. 2022. Přílohou žádosti je mj. pracovní smlouva ze dne 1. 10. 2022 se sjednaným místem výkonu práce „Česká republika“.
12. Ve spisu je založen výpis k volnému pracovnímu místu evidovanému v centrální evidenci pod č. 24660460739 s místem výkonu práce: X. Dále je ve spisu souhlasné závazné stanovisko Úřadu práce České republiky, krajské pobočky v Příbrami ze dne 21. 10. 2022 o prodloužení zaměstnanecké karty žalobce.
13. Dne 1. 11. 2022 ministerstvo vyzvalo žalobce k seznámení se s poklady pro vydání rozhodnutí. Ve výzvě uvedlo, že v předložené pracovní smlouvě je jako místo výkonu práce uvedena „Česká republika“. V centrální evidenci je však u volného pracovního místa č. 24660460739 uvedeno místo výkonu práce „č. pX“. Kvůli tomuto rozporu nelze prodloužit dobu platnosti zaměstnanecké karty. Ministerstvo poučilo žalobce, že pokud ve lhůtě 7 dnů od doručení výzvy nebude tento rozpor odstraněn, jeho žádost bude zamítnuta. Žalobce si výzvu převzal dne 14. 11. 2022. Ve stanovené lhůtě (ani později) však na výzvu nereagoval.
14. Dne 7. 12. 2022 vydalo ministerstvo prvostupňové rozhodnutí tak, jak je uvedeno v bodě 1 tohoto rozsudku. V odůvodnění ministerstvo uvedlo, že žalobce dne 16. 3. 2022 řádně oznámil změnu zaměstnavatele, kterým je nyní Volodymyr Hoha, IČO: 273 62 281, na pracovní pozici evidovanou v centrální evidenci pod č. 24660460739, s místem výkonu práce na adrese č. p. X, okres Beroun. Dne 8. 4. 2022 mu bylo vydáno souhlasné sdělení o změně zaměstnanecké karty. Žalobce nyní žádá o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty k tomuto pracovnímu místu. V předložené pracovní smlouvě je však sjednáno místo výkonu práce na území celé České republiky. Dosavadní zaměstnanecká karta opravňovala žalobce k výkonu práce pouze na adrese č. p. X, nikoliv na území celé České republiky. Žalobce by v takovém případě musel získat sdělení o splnění podmínky pro takovou změnu a pak teprve by mohl na požadovanou pracovní pozici nastoupit. Žalobce tudíž nesplňuje podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Zaměstnanecká karta opravňuje cizince pouze k výkonu práce na volném pracovním místě, pro které byla vydána, tj. s místem výkonu na adrese č. p. X, nikoliv na území celé České republiky. Ministerstvo dalo žalobci možnost se k tomuto rozporu vyjádřit (výzva doručena dne 14. 11. 2022), žalobce však svého práva nevyužil. Závěrem ministerstvo uvedlo, že si je vědomo bezpečnostní situace na

Ukrajíně. Nicméně není to důvodem pro prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. V takovém případě může žalobce požádat o dlouhodobé vízum za účelem strpění pobytu na území.

15. Dne 20. 12. 2022 podal žalobce blanketní odvolání. Dne 8. 1. 2023 žalobce požádal o nahlédnutí do spisového materiálu. Dne 10. 1. 2023 ministerstvo vyzvalo žalobce k odstranění vad odvolání. Žalobce odvolání ve stanovené lhůtě nedoplnil. Dne 12. 1. 2023 ministerstvo poučilo žalobce o možnosti nahlédnout do správního spisu, čehož využil dne 16. 1. 2023.
16. Dne 29. 3. 2023 vydala žalovaná napadené rozhodnutí tak, jak je uvedeno v bodě 2 tohoto rozsudku. V odůvodnění uvedla, že nesplnění podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců spočívá v tom, že žalobce má být podle předložené pracovní smlouvy zaměstnán na jiné pracovní pozici, než je pracovní pozice evidovaná v centrální evidenci pod č. 24660460739, pro kterou byla žalobci zaměstnanecká karta vydána. U této pracovní pozice bylo uvedeno místo výkonu práce na konkrétní adrese „X“. Žalobce požádal o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty ke stejnému zaměstnavateli, avšak pro výrazně rozšířené místo výkonu práce, které zahrnuje celou Českou republiku (viz předložená pracovní smlouva ze dne 1. 10. 2022). Ministerstvo přitom upozornilo žalobce na rozpor mezi místem výkonu práce uvedeným v centrální evidenci a v pracovní smlouvě a poskytlo mu dostatečný časový prostor, aby rozpor odstranil (ať již doložením opravené pracovní smlouvy či oznámením změny pracovní pozice). Žalobce nevznnesl v řízení námitku nepřiměřenosti dopadů rozhodnutí do rodinného a soukromého života, správní orgány tedy nemají povinnost ji hodnotit. Ačkoliv si je žalovaná vědoma složité humanitární situace občanů Ukrajiny, není to důvodem pro prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty. Žalobce má možnost zachovat své pobytové oprávnění na území, např. podáním žádosti o dlouhodobé vízum podle § 33a odst. 1 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Zároveň z cizineckého informačního systému vyplývá, že na území pobývají rovněž manželka a syn žalobce, kterým byla přiznána dočasná ochrana. Proto se na žalobce vztahuje možnost poskytnutí dočasné ochrany. Žalobce tedy není vystaven nutnosti bezprostředního vycestování z území, čímž je negativní dopad rozhodnutí marginalizován.

Posouzení žaloby soudem

17. Soud předesílá, že míra precizace žalobních bodů do značné míry předurčuje, jaké právní ochrany se žalobci u soudu dostane. Čím je žalobní bod obecnější, tím obecněji k němu správní soud přistoupí. Není na místě, aby soud za žalobce spekulativně domýšlel další argumenty či vybíral skutečnosti, které žalobu podporují. Takovým postupem by přestal být nestranným rozhodčím sporu, ale přebíral by funkci žalobcova advokáta [srov. rozsudek rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 24. 8. 2010, č. j. 4 As 3/2008-78, č. 2162/2011 Sb. NSS].
18. Žalobce, resp. jeho zástupkyně omezuje žalobu pouze na jeden žalobní bod. Žalobce namítá, že ministerstvo zamítlo jeho žádost z jiných důvodů, než které mu vyčetlo ve výzvě ze dne 1. 11. 2022, řádně tedy žalobce nepoučilo o důvodech, které brání vyhovění žádosti. Toto tvrzení je však v rozporu s průběhem správního řízení, jak vyplývá z obsahu správního spisu, a s obsahem správních rozhodnutí. A jak vyplývá z následujícího odůvodnění, uplatněná argumentace se míjí s důvodem pro zamítnutí žádosti.
19. Pro posouzení věci je zásadní vztah mezi údajem o místě výkonu práce uvedeným v pracovní smlouvě a údajem uvedeným v centrální evidenci, tedy vztah mezi § 42g odst. 2 písm. a) a b)

zákonu o pobytu cizinců a § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 3. 2023 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Je podstatné rozhodnout, zda rozpor v uvedení místa výkonu práce znamená výkon jiné pracovní pozice, a tedy překážku pro prodloužení zaměstnanecké karty, resp. zamítnutí žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty, případně, zda musí ministerstvo (žalovaný) vytknutý rozpor ve svém poučení i právně kvalifikovat.

20. Podle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců se zaměstnaneckou kartou rozumí povolení k dlouhodobému pobytu opravňující cizince k přechodnému pobytu na území delšímu než 3 měsíce a k výkonu zaměstnání na pracovní pozici, na kterou byla zaměstnanecká karta vydána, nebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v odstavcích 7 až 10, a to ode dne uvedeného v oznámení. Cizince, u kterého je podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno povolení k zaměstnání nebo který je uveden v § 98 zákona o zaměstnanosti, opravňuje zaměstnanecká karta k pobytu na území za účelem zaměstnání.
21. Podle § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců je žádost o vydání zaměstnanecké karty 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.
22. Podle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců lze platnost zaměstnanecké karty při splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 2 písm. b) a c), § 42g odst. 3 nebo 4 opakovaně prodloužit na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, vždy však nejdéle na dobu 2 let; v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta podle § 42g odst. 3, se platnost zaměstnanecké karty prodlouží na dobu odpovídající době uvedené v rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání. Žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se podává ministerstvu. K žádosti je cizinec povinen předložit mj. pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti splňující podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. b) na dobu, na kterou žádá o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty [§ 44a odst. 9 písm. b) téhož zákona].
23. 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 zejména informace o možnostech ubytování, dojíždění do zaměstnání a další informace, které zaměstnavatel požaduje zveřejnit.
24. Podle § 37a odst. 2 zákona o zaměstnanosti se volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců.

25. Zaměstnanecká karta je navázána na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci, tedy na určitou konkrétní pracovní pozici u určitého konkrétního zaměstnavatele (srov. rozsudek NSS ze dne 20. 5. 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 odst. 4 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.
26. Jak uvedl zdejší soud v rozsudku ze dne 15. 3. 2022, č. j. 43 A 40/2021-50, pojem „pracovní pozice“ v § 42g zákona o pobytu cizinců je nutno s ohledem na účel zaměstnanecké karty v zásadě ztotožnit s pojmem „pracovní místo“, které je vedeno v centrální evidenci a jehož základní charakteristikou je mimo jiné místo jeho výkonu. Je-li na základě žádosti obsahující odkaz na volné pracovní místo vedené v centrální evidenci vydána zaměstnanecká karta, je vydána pro toto konkrétní pracovní místo, tedy pro **pracovní místo, jehož základní charakteristikou je kromě druhu vykonávané práce také místo jejího výkonu**. Vykonávali cizinec práci na jiném místě, jde o výkon práce v rozporu se zaměstnaneckou kartou, a tedy o nelegální práci [§ 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti].
27. Platí tak, že pracovní smlouva, kterou předkládá cizinec, musí být uzavřena k výkonu práce na některé z pozic v centrální evidenci, přičemž, jak vyplývá z výše uvedeného, základní charakteristikou pracovního místa v evidenci volných pracovních míst jsou zejména **druh práce a místo výkonu práce** (§ 37 zákona o zaměstnanosti). Označení těchto údajů za základní reflektuje podstatné náležitosti pracovní smlouvy podle § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), kterými jsou druh práce, místo nebo místa výkonu práce a den nástupu [viz Vysokajová, M. a kol. Zákoník práce: Komentář. Praha: Wolters Kluwer, 2008, cit. dle ASPI, § 34, či rozsudky NSS ze dne ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021-38, bod 15, a ze dne 19. 1. 2022, č. j. 1 Ads 336/2021-23, bod 18]. Na základě výše uvedeného lze tak zjednodušeně shrnout, že výkon práce na jiném než sjednaném (resp. evidovaném) místě představuje výkon jiné než sjednané (evidované) práce. Ovšem jak vyplývá z následujícího odůvodnění, není možné posuzovat místo výkonu práce toliko formalisticky ze znění předložených listin, ale je třeba posuzovat podklady rozhodnutí ve vzájemném kontextu.
28. Situací, kdy byl dán rozpor mezi konkrétně uvedenou adresou v centrální evidenci a zcela obecnou adresou v pracovní smlouvě, se zdejší soud zabýval v rozsudku ze dne 7. 6. 2022, č. j. 55 A 7/2022-24. V daném případě měl cizinec žádající o zaměstnaneckou kartu v pracovní smlouvě uvedeno místo výkonu práce „Česká republika“, přestože byla v centrální evidenci uvedena u pracovního místa konkrétní adresa „X“. Pracovní smlouva nicméně výslovně odkazovala na číslo pracovního místa uvedeného v centrální evidenci a rovněž odkazovala na pokyn k dočasnému přidělení, který již obsahoval konkrétní adresu výkonu práce v Brandýse nad Labem. V kontextu celé pracovní smlouvy a dalších předložených podkladů proto tehdy soud dovodil, že **účelem pobytu cizince bylo zaměstnání na pracovní pozici, která byla uvedena v centrální evidenci**. Zdejší soud rovněž doplnil, že zaměstnanecká karta bude navázána právě na konkrétní pracovní pozici tak, jak byla uvedena v centrální evidenci, a nebude opravňovat cizince k výkonu práce na jiném místě. Případná změna místa výkonu práce, byť stejného druhu, resp. dočasné přidělení zaměstnance k výkonu práce v jiném místě, by podléhala oznamovací povinnosti podle § 42g odst. 7 zákona o pobytu cizinců. Uvedený případ tak ilustruje situaci, kdy prvotní rozpor

ohledně místa výkonu práce nevedl k závěru, že by žadatel vykonával jinou práci, neboť z kontextu vyplývalo, že se jedná o totožné místo (pracovní pozici).

29. Správní orgány se tak mají při rozhodování zabývat tím, zda je účelem pobytu cizince na území České republiky výkon zaměstnání na jedné z pozic uvedených v centrální evidenci, nikoli primárně tím, zda pracovní smlouva předložená cizincem odpovídá všem údajům z evidence. Pracovní smlouva je toliko jedním z podkladů, podle nichž je nutné provést posouzení účelu pobytu cizince na území. Přitom je zapotřebí zohlednit, v čem konkrétně se sjednaná pracovní smlouva liší od pracovní pozice v centrální evidenci. Vždy je nutno vážit, zda konkrétní rozdíl dostačuje k závěru, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci. Závěr o tom, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na pracovní pozici uvedené v centrální evidenci ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, lze učinit až v případě zásadních rozdílů mezi volným pracovním místem v centrální evidenci a sjednanou pracovní smlouvou, o které půjde zejména v případě zásadního rozporu v mzdových podmínkách či v místě výkonu práce (srov. rozsudek NSS ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021-38, bod 20, rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 15. 12. 2020 č. j. 6 A 113/2017-32, či rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 30. 6. 2020 č. j. 31 A 146/2018-33).
30. V nyní posuzovaném případě spočívá rozpor v uvedení odlišných adres jak v centrální evidenci („X“), tak v žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty („okr. Beroun“), ale i v předložené pracovní smlouvě („Česká republika“), přičemž ostatní podklady rozhodnutí tento rozpor nijak neobjasňují, a jedná se tak o situaci srovnatelnou spíše s případem, který řešil ve svém nedávném rozsudku ze dne 10. 4. 2024, č. j. 8 A 14/2023-45, Městský soud v Praze, který dospěl k závěru, že cizinka **nesplnila podmínky pro prodloužení zaměstnanecké karty kvůli rozporu místa výkonu práce uvedeného v předložené pracovní smlouvě s místem uvedeným v centrální evidenci**. Pracovní smlouva, kterou cizinka předložila v prvostupňovém řízení, obsahovala místo výkonu práce: „*Praha, Praha – východ a Praha – západ*“, v centrální evidenci byla uvedena konkrétní adresa: „X.“ Městský soud dospěl k závěru, že pracovní místo nekoresponduje s pracovním místem, pro které byla cizince zaměstnanecká karta původně vydána, tedy nedodržela podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Správní orgány umožnily cizince shodně jako v projednávané věci odstranit tento rozpor, na který ji upozornily ve výzvě k seznámení se s poklady rozhodnutí.
31. Zdejší soud se hlásí ke svému dříve vyslovenému závěru v rozsudku č. j. 55 A 7/2022-24, tedy že nelze bez dalšího dojít k závěru, že by nebyly splněny podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců jen proto, že místo výkonu práce v pracovní smlouvě je uvedeno široce (např. „Česká republika“) oproti údaji v centrální evidenci, který obsahuje konkrétní adresu, a že záleží na kontextu celé pracovní smlouvy, případně dalších podkladech, které cizinec předloží, ovšem v projednávané věci nebyl zjištěný rozpor nijak odstraněn a nešlo ho překlenout ani na základě celkového kontextu všech podkladů rozhodnutí. Ministerstvo v posuzované věci zcela správně na základě rozporných údajů o místě výkonu práce vyhodnotilo, že by na základě těchto podkladů nemohlo žádosti žalobce vyhovět, a proto vyzvalo žalobce k odstranění popsaného rozporu, čímž mu umožnilo napravit vadu žádosti. Soud nepovažuje za nikterak nedostatečné, že ministerstvo ve výzvě upozornilo toliko na rozpor v místě výkonu práce (což považovalo za překážku pro vyhovění žádosti) a nedoplnilo, že rozpor v místě výkonu práce představuje výkon jiné práce. Pokud by žalobce předložil podklady, kterými by odstranil rozpor v místě výkonu

práce, a bylo by tak zřejmé, že jeho záměrem je skutečně vykonávat pouze pracovní pozici evidovanou v centrální evidenci pod č. 24660460739, mohla být překlenuta obecnost ujednání v pracovní smlouvě ohledně místa výkonu práce („Česká republika“) a žádosti žalobce mohlo být vyhověno. Jelikož překážka pro vyhovění žádosti kvalifikovaná jako „výkon jiné práce“ uvedená v prvostupňovém, resp. napadeném rozhodnutí spočívala toliko ve skutečnosti, že byl dán rozpor v místě výkonu práce, bylo zcela dostatečné, že ministerstvo žalobci vytklo vadu žádosti pouze odkazem na rozpor v údajích o místě výkonu práce. Řádné poučení, které je předpokladem vytvoření podmínek pro úspěšné odstranění vady žádosti, nemuselo v projednávané věci zjištěnou překážku i právně kvalifikovat.

32. Je třeba zdůraznit, že žalobce, resp. jeho zástupce byl zcela pasivní. Žalobce nereagoval na výzvu ministerstva, aby odstranil rozpor mezi místy výkonu práce. Žalobce podal toliko blanketní odvolání, které nijak nedoplnil. Žalobce, resp. jeho zástupce tak během řízení zcela rezignoval na to, aby se pokusil odstranit rozpor, na který jej správní orgány řádně upozornily. Žalobce, resp. jeho zástupkyně se ani nyní v žalobě nesnaží předeštit názorovou oponenturu, proč by **v kontextu všech podkladů ve spisu** mělo být postaveno najisto, že žalobce bude zaměstnán na pracovním místě uvedeném v centrální evidenci pod č. 24660460739. Jak již soud uvedl výše, v projednávané věci z podkladů rozhodnutí nevyplývá, že by měl být žalobce právě na tomto pracovním místě zaměstnán; na rozdíl od případu řešeného zdejším soudem pod sp. zn. 55 A 7/2022 neobsahuje pracovní smlouva žalobce uvedení konkrétního čísla pracovního místa v centrální evidenci. Žalobce pak nepředložil ani žádné jiné doklady, které by sjednané místo výkonu práce se zaměstnavatelem konkretizovaly. Soud sice nepřehlédl, že žalobce v žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty omezil místo výkonu práce pouze na okres Beroun, ovšem ani tento údaj není v souladu s údajem uvedeným v centrální evidenci a nevyjasňuje tak rozpor mezi široce definovaným místem výkonu práce uvedeným v pracovní smlouvě a údajem evidovaným v centrální evidenci, čímž není dostačujícím podkladem pro závěr, že žalobce skutečně uzavřel pracovní smlouvu na místo evidované v centrální evidenci.
33. Soud tak dospěl k závěru, že ministerstvo svou poučovací povinnost splnilo, upozornilo žalobce na rozpor mezi místem výkonu práce v pracovní smlouvě a v centrální evidenci, čímž popsalo překážku pro vyhovění žádosti, která spočívá ve výkonu jiné práce, a umožnilo žalobci vadu žádosti napravit. Ministerstvo zároveň žalobce řádně poučilo i o následcích neodstranění tohoto rozporu, tj. o zamítnutí žádosti. Žalobce svého práva nevyužil v prvostupňovém ani v odvolacím řízení, nepokusil se vadu žádosti napravit. A ani nyní netvrdil, že by dodal podklady, ze kterých by bylo místo výkonu práce zřejmé, čímž by byla vyloučena překážka pro nevyhovění jeho žádosti. Pasivitu žalobce, resp. jeho zástupců přitom nelze klást k tíži správním orgánům a nelze jim stanovovat další povinnosti (např. povinnost opakovaně vyzývat žalobce k předložení doplňujících podkladů apod.). Správní orgány v průběhu správního řízení žalobce řádně upozornily na vadu podané žádosti, která spočívala v rozporu ohledně místa výkonu práce, které je definičním znakem pracovní pozice. Správní orgány řádně poučily žalobce o následcích neodstranění tohoto rozporu. V prvostupňovém i napadeném rozhodnutí je srozumitelně uvedeno, že právě kvůli rozporu mezi místy výkonu práce uvedenými v pracovní smlouvě a v centrální evidenci nesplnil žalobce podmínku podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců, což je důvodem pro zamítnutí žádosti. Žaloba tak není důvodná.

34. Žalobce se v žalobě dovolával závěrů žalované uvedených v rozhodnutí ze dne 7. 9. 2022, č. j. MV-134368-4/SO-2022, ze kterého dovozoval, že i žalovaná považuje za splnění poučovací povinnosti při úkonu v rámci výzvy k seznámení s podklady pro vydání rozhodnutí takovou skutečností, že správní orgán žadatele poučí o případných nesrovnalostech či vadách bránících kladnému vyhovění žádosti. Podle žalobce přitom poučení správního orgánu I. stupně nekorespondovalo s prvostupňovým rozhodnutím. Soud uvádí, že z rozhodnutí, na které žalobce odkazuje, se jeví, že řešilo odlišnou skutkovou situaci, a to, že správní orgán I. stupně tamního žadatele vůbec nepoučil/neupozornil na rozpor mezi údaji uvedenými v pracovní smlouvě, dodatku č. 1 a centrální evidenci. Taková situace v případě žalobce ovšem nenastala. Žalobce byl na rozpor v místě výkonu práce upozorněn, byl poučen o následcích neodstranění tohoto rozporu a navíc, jak vyplývá z výše uvedeného odůvodnění, vytknutý rozpor koresponduje i s důvodem pro zamítnutí žádosti uvedeným v prvostupňovém resp. napadeném rozhodnutí. Soud tak neshledal rozpor v ustálené rozhodovací praxi žalované, kterého by se mohl žalobce důvodně dovolávat.
35. Soud závěrem dodává, že si je vědom aktuální situace související s válečným konfliktem na Ukrajině, avšak tato skutečnost není sama o sobě důvodem pro vyhovění žalobě. Soud nemůže v projednávané věci postupovat jinak, než žalobu zamítnout, neboť postup správních orgánů nebyl nezákonný. Nadto, jak správně podotkla žalovaná, žalobce může využít jiných pobytových titulů pro pobyt na území České republiky.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

36. Vzhledem k tomu, že uplatněné žalobní body jsou nedůvodné a soud nezjistil žádné vady, k nimž by byl povinen přihlédnout i bez námítky, zamítl žalobu jako nedůvodnou (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
37. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl v řízení úspěšný, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšné žalované soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, neboť jí v řízení nevznikly žádné náklady převyšující náklady na běžnou administrativní činnost.

Poučení :

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

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

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

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

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

Praha 23. září 2024

Mgr. Lenka Oulíková v. r.
předsedkyně senátu