



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdy a soudců JUDr. Lenky Matyášové a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobců: a) B. A., b) U. A., c) T. B., d) U. B., e) K. E., f) B. G., g) M. G., h) E. L., i) T. S., j) K. U., k) M.-E. Z., l) B.-O. Z., všichni zastoupeni Mgr. Robertem Šupem, advokátem se sídlem Chebská 746/22, Mariánské Lázně, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, se sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, Praha 4, o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 14. 6. 2024, č. j. 62 A 2/2024-216,

t a k t o :

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 14. 6. 2024, č. j. 62 A 2/2024-216, **se ruší** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Žalobci podali v dubnu, říjnu a listopadu roku 2022 na zastupitelském úřadu České republiky v Ulánbátaru žádosti podle § 42g odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, v relevantním znění (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), o vydání zaměstnaneckých karet na volná pracovní místa evidovaná v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (EVPM) u zaměstnavatele Abydos s.r.o. na pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v H.. Žádost žalobců a) až h) a k) se týkala místa evidovaného pod č. 23 551 900 798, žádost žalobce i) místa evidovaného pod č. 20 961 960 737, a žádost žalobců j) a l) místa evidovaného pod č. 24 471 340 712.

[2] Ministerstvo vnitra v průběhu správního řízení zjistilo, že s potenciálním zaměstnavatelem žalobců, společností Abydos s.r.o., zahájil příslušný orgán inspekce práce řízení o přestupku spočívajícím v umožnění výkonu nelegální práce dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v relevantním znění (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Správní orgán I. stupně jednotlivá řízení o žádostech o vydání

zaměstnaneckých karet dle § 64 odst. 1 písm. c) správního řádu přerušil, a to do doby doručení pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu inspekce práce vydaného v přestupkovém řízení vedeném s potenciálním zaměstnavatelem žalobců. Následně správní orgán I. stupně zjistil, že společnosti Abydos s.r.o. byla uložena pokuta za spáchaný přestupek na úseku zaměstnanosti dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, kterého se dopustila při zaměstnávání cizince, kterému umožnila výkon závislé práce v rozporu se zaměstnaneckou kartou. V návaznosti na to byla shora vymezená volná pracovní místa dle § 37a odst. 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, ke dni 31. 7. 2023 z EVPM vyřazena z toho důvodu, že zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce. Správní orgán I. stupně tak žádosti o vydání zaměstnaneckých karet rozhodnutími ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-82739-32/ZM-2022, ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-83042-25/ZM-2022, ze dne 16. 10. 2023, č. j. OAM-83128-30/ZM-2022, ze dne 12. 10. 2023, č. j. OAM-83077-20/ZM-2022, ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-83028-28/ZM-2022, ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-82784-27/ZM-2022, ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-32497-24/ZM-2022, ze dne 11. 10. 2023, č. j. OAM-6991-22/ZM-2023, ze dne 16. 10. 2023, č. j. OAM-29437-23/ZM-2022, ze dne 12. 10. 2023, č. j. OAM-86179-30/ZM-2022, ze dne 13. 10. 2023, č. j. OAM-31484-36/ZM-2022, a ze dne 13. 10. 2023, č. j. OAM-86186-32/ZM-2022, podle § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců zamítl, neboť žalobci nesplňovali podmínku uvedenou v § 42g odst. 2 písm. a) téhož zákona, protože v době rozhodování správního orgánu I. stupně nebyla tato volná pracovní místa v EVPM zařazena. Pro úplnost Nejvyšší správní soud dodává, že správní orgán I. stupně v odůvodněních prvostupňových rozhodnutí v rozporu s obsahem správního spisu vycházel z toho, že daná místa byla z EVPM vyřazena dle § 37a odst. 8 písm. d) zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, dle něhož zaměstnavateli byla v posledních 3 měsících pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů.

[3] Proti rozhodnutím správního orgánu I. stupně podali žalobci odvolání, která žalovaná rozhodnutími ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203348-6/SO-2023, ze dne 25. 1. 2024, č. j. MV-202781-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203343-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203330-6/SO-2023, ze dne 25. 1. 2024, č. j. MV-202726-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203397-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203370-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203354-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203392-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203360-7/SO-2023, ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203338-6/SO-2023, a ze dne 17. 1. 2024, č. j. MV-203300-7/SO-2023, zamítla a rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdila. K argumentaci žalobců, podle níž bylo od 23. 11. 2023 v EVPM opětovně evidováno volné pracovní místo u zaměstnavatele Abydos s.r.o. na pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v H., tentokrát pod č. 28 459 840 741, žalovaná konstatovala, že s ohledem na zásadu koncentrace odvolacího řízení dle § 82 odst. 4 správního řádu k této skutečnosti nebude přihlížet. Žalobci měli podle žalované před vydáním prvostupňových správních rozhodnutí požádat dle § 41 odst. 8 správního řádu o povolení změny obsahu žádosti tak, aby se vztahovala na nové volné pracovní místo, a zároveň nové volné pracovní místo správnímu orgánu I. stupně doložit. K žádostem žalobců o povolení změny obsahu jejich žádostí, podaných až v rámci odvolacího řízení, tak žalovaná nepřihlédla.

pokračování

[4] Žalobci podali proti rozhodnutím žalované žalobu ke Krajskému soudu v Plzni, který všechna rozhodnutí žalované rozsudkem ze dne 14. 6. 2024, č. j. 62 A 2/2024-216, zrušil a věci jí vrátil k dalšímu řízení. Krajský soud připomněl, že zaměstnanecké karty jsou dle § 42g zákona o pobytu cizinců vydávány na konkrétní pracovní pozici vedenou v EVPM. Danou pracovní pozici charakterizují údaje zveřejňované v této evidenci podle § 37 zákona o zaměstnanosti (zaměstnavatel, druh a místo výkonu práce). Pracovní pozice tedy není dle § 37 zákona o zaměstnanosti ve spojení s § 42g odst. 12 písm. b) zákona o pobytu cizinců definována evidenčním číslem volného pracovního místa uvedeným v EVPM, neboť toto číslo je pouze technickou evidenční pomůckou.

[5] Krajský soud konstatoval, že žalobci požádali o vydání zaměstnanecké karty na volné pracovní místo u zaměstnavatele Abydos s.r.o. na pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v H.. Tato volná pracovní místa byla v EVPM evidována pod č. 23 551 900 798, č. 20 961 960 737 a č. 24 471 340 712. V době rozhodování správního orgánu I. stupně (v říjnu 2023) byla pracovní místa z evidence vyřazena, žádosti žalobců proto musely být (i přes nezákonné průtahy způsobené správním orgánem I. stupně v řízení – viz dále) z důvodu neexistence pracovního místa v EVPM zamítnuty. Zásadní však je, že od 23. 11. 2023 bylo v EVPM opětovně nabízeno volné pracovní místo u zaměstnavatele Abydos s.r.o. na pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v H., a to pod č. 28 459 840 741. Krajský soud v této souvislosti připomněl, že pro rozhodnutí žalované byl rozhodující skutkový a právní stav v době vydání žalobou napadených rozhodnutí. V té době bylo pracovní místo, o které žalobci usilovali, tedy se stejnými charakteristikami, již opět zařazeno v EVPM, pouze bylo evidováno pod jiným referenčním číslem. Krajský soud tak shledal důvodnou argumentaci žalobců, podle níž žádali o vydání zaměstnanecké karty na stále stejné pracovní místo, kterého se týkaly původní žádosti a které bylo v době rozhodování žalované opět evidováno v EVPM. Překážka pro vydání zaměstnanecké karty žalobcům v podobě objektivní nemožnosti plnit účel povoleného pobytu po vydání prvostupňového rozhodnutí odpadla a v době rozhodování žalované již nebyla dána.

[6] Krajský soud shledal úvahy o změně obsahu žádosti o vydání zaměstnanecké karty nadbytečnými, neboť žalobci usilovali o vydání zaměstnanecké karty na stále stejnou pracovní pozici, u níž se pouze změnilo číslo, pod nímž byla evidována v EVPM. Změna referenčního čísla volné pracovní pozice není důvodem pro změnu obsahu žádosti o vydání zaměstnanecké karty. K argumentaci žalované, že z důvodu koncentrace odvolacího řízení podle § 82 odst. 4 správního řádu žalovaná nepřihlédla k opětovnému zanesení volného pracovního místa do EVPM, krajský soud konstatoval, že žalobci nemohli v prvostupňovém řízení doložit opětovně evidované volné pracovní místo, neboť toto volné pracovní místo se znovu stalo součástí EVPM až po vydání prvostupňového rozhodnutí. Žalovaná tak podle § 82 odst. 4 správního řádu měla v odvolacím řízení k této skutečnosti přihlédnout, neboť ji žalobci nemohli uplatnit dříve.

[7] Krajský soud závěrem konstatoval, že se pro nadbytečnost nezabýval dalšími žalobními námitkami žalobců, a odůvodnil, proč neprovedl ani žádný z důkazů navržených žalobci.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalobců

[8] Proti rozsudku krajského soudu podala žalovaná (stěžovatelka) kasační stížnost, v níž odkazuje na kasační důvod dle § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s. Dle stěžovatelky je referenční číslo, pod nímž je určité pracovní místo vedeno v EVPM, víc než pouhou technickou evidenční pomůckou, a to s ohledem na skutečnost, že zaměstnanecká karta je vázána na konkrétní pracovní pozici definovanou mimo jiné takovým jedinečným číslem, které je cizinec povinen do žádosti o zaměstnaneckou kartu uvést. K tomu stěžovatelka poukázala na dle ní přílehlavou judikaturu, především na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31 (všechna zde zmiňovaná rozhodnutí správních soudů jsou dostupná též na www.nssoud.cz). Stěžovatelka je proto přesvědčena, že není správný závěr krajského soudu, že v době vydání jejích žalobou napadených rozhodnutí bylo žalobci požadované pracovní místo nabízeno v EVPM. Skutečnost, že žalobci v průběhu odvolacího řízení doložili nové pracovní místo ke stejnému zaměstnavateli, se stejnou náplní práce a se stejným místem výkonu práce, neznámá, že k tomuto novému pracovnímu místu měla stěžovatelka bez dalšího přihlédnout, neboť se jednalo o pracovní místo vedené v EVPM pod novým číslem, tedy pro účely řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty o jiné pracovní místo. Podle judikatury přitom nelze po podání žádosti o zaměstnaneckou kartu bez dalšího měnit zaměstnavatele a pracovní pozici, ohledně níž byla žádost podána. Změna pracovního místa, byť by se jednalo pouze o změnu jeho čísla v EVPM, beze změny jeho dalších charakteristik, je změnou podléhající žádosti o změnu obsahu podání ve smyslu § 41 odst. 8 správního řádu.

[9] Stěžovatelka namítá nesprávnost úvahy krajského soudu, podle níž se volné pracovní místo opětovně stalo součástí EVPM. Po uplynutí doby 4 měsíců od pravomocného uložení pokuty za umožnění výkonu nelegální práce má zaměstnavatel možnost znovu zveřejnit nabídku pracovních míst prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR, volné pracovní místo musí projít aktuálním testem trhu práce a následně je pod novým číslem zveřejněno v EVPM. Původní pracovní místo tak neobživne, ale je zveřejněno pracovní místo nové. Pokud by bylo úmyslem zákonodárce, aby bylo po uplynutí doby 4 měsíců od pravomocného uložení pokuty možné bez dalšího žádat o zaměstnaneckou kartu na původní pracovní místo, které bylo z EVPM vyřazeno, mohl stanovit, že po uplynutí doby 4 měsíců se pracovní místo do EVPM bez dalšího vrací, což však neučinil.

[10] Stěžovatelka rovněž uvádí, že v případě přistoupení na argumentaci krajského soudu by se § 37a odst. 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti stal nadbytečným. Po zjištění, že dané pracovní místo bylo z EVPM vyřazeno, musí správní orgán I. stupně cizince s touto skutečností seznámit, následně správní orgán I. stupně vydá zamítavé rozhodnutí, poté cizinci běží lhůta k podání odvolání a spis je následně postoupen stěžovateli, která má na rozhodnutí 30, případně až 60 dnů. V praxi je spíše výjimečné, že by bylo možné vydat rozhodnutí o odvolání do 4 měsíců, tedy dříve, než je zaměstnavateli umožněno zveřejňovat nová pracovní místa. Rovněž by to mohlo vést k tomu, že cizinci budou správní řízení záměrně prodlužovat, aby měli možnost nové číslo pracovního místa doložit. V takovém případě by rovněž mohlo docházet k nerovnosti mezi cizinci, kteří by se vyřazení požadovaného pracovního místa z EVPM rozhodli řešit čekáním na uplynutí stanovené doby a zveřejnění nových pracovních míst zaměstnavatelem, a těmi, kteří by situaci řešili

pokračování

doložením nového pracovního místa u jiného zaměstnavatele a které by tížila povinnost podat žádost o povolení změny obsahu podání ve smyslu § 41 odst. 8 správního řádu.

[11] Vzhledem k uvedenému stěžovatelka navrhla, aby Nejvyšší správní soud rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[12] Žalobci ve vyjádření ke kasační stížnosti konstatovali, že nepovažují kasační stížnost za přijatelnou, neboť krajský soud rozhodl v souladu s existující judikaturou. Žalobci se ztotožnili s názorem krajského soudu, že číslo pracovního místa, pod nímž je evidováno v EVPM, je pouze evidenční pomůckou. V rozsudku ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31, na nějž stěžovatelka odkazovala, Nejvyšší správní soud připustil možnost změny čísla volné pozice v EVPM v řízení o vydání zaměstnanecké karty formou změny obsahu žádosti dle § 41 odst. 8 správního řádu. Žalobci postupovali přesně tak, jak Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku doporučil. Žalobci pak popsali průběh správního řízení a připomněli, že správní orgán I. stupně byl nezákonně nečinný, aby nemusel zaměstnanecké karty vydat. S ohledem na uvedené žalobci navrhli, aby Nejvyšší správní soud kasační stížnost odmítl pro nepřijatelnost, případně ji jako nedůvodnou zamítl.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[13] Nejvyšší správní soud přezkoumal formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že je podána včas, neboť byla podána ve lhůtě dvou týdnů od doručení napadeného rozhodnutí krajského soudu (§ 106 odst. 2 s. ř. s.), je podána oprávněnou osobou, neboť stěžovatelka byla účastnicí řízení, z něhož napadené rozhodnutí krajského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.), a jedná za ni pověřená zaměstnankyně s právním vzděláním, které je požadováno pro výkon advokacie (§ 105 odst. 2 s. ř. s.).

[14] Nejvyšší správní soud se ve smyslu § 104a s. ř. s. dále zabýval otázkou, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatelky. Pokud by tomu tak nebylo, musela by být podle tohoto ustanovení odmítnuta jako nepřijatelná. Výklad zákonného pojmu „*přesah vlastních zájmů stěžovatele*“, který je podmínkou přijatelnosti kasační stížnosti, provedl Nejvyšší správní soud již ve svém usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006-39, publ. pod č. 933/2006 Sb. NSS. O přijatelnou kasační stížnost se podle tohoto usnesení může jednat v následujících typových případech:

1) Kasační stížnost se dotýká *právních otázek, které dosud nebyly vůbec či nebyly plně řešeny judikaturou Nejvyššího správního soudu.*

2) Kasační stížnost se týká *právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně.* Rozdílnost v judikatuře přitom může vyvstat na úrovni krajských soudů i v rámci Nejvyššího správního soudu.

3) Kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit *judikatorní odklon*, tj. Nejvyšší správní soud ve výjimečných a odůvodněných případech sezná, že je namístě změnit výklad určité právní otázky, řešené dosud správními soudy jednotně.

4) Další případ přijatelnosti kasační stížnosti bude dán tehdy, pokud by bylo v napadeném rozhodnutí krajského soudu shledáno *zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotně právního postavení stěžovatele*.

[15] Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost je přijatelná, neboť se týká právní otázky, která dosud nebyla plně řešena judikaturou Nejvyššího správního soudu (první důvod přijatelnosti).

[16] Nejvyšší správní soud dále přistoupil k přezkoumání napadeného rozsudku v mezích rozsahu kasační stížnosti a uplatněných důvodů, přičemž zkoumal, zda netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná.

[17] Pokud jde o zcela obecný odkaz stěžovatelky na kasační důvod dle § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s., tedy nepřezkoumatelnost rozsudku krajského soudu, podle ustálené judikatury platí, že má-li být soudní rozhodnutí přezkoumatelné, musí z něj být patrné, jaký skutkový stav vzal správní soud za rozhodný, jak uvážil o pro věc zásadních skutečnostech, resp. jakým způsobem postupoval při posuzování rozhodných skutečností, proč považuje právní závěry účastníků řízení za nesprávné a z jakých důvodů považuje pro věc zásadní argumentaci účastníků řízení za lichou (srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 20. 6. 1995, sp. zn. III. ÚS 84/94, ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 94/97, a ze dne 11. 4. 2007, sp. zn. I. ÚS 741/06, nebo rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Azs 47/2003-130, publ. pod č. 244/2004 Sb. NSS, ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003-52, ze dne 1. 6. 2005, č. j. 2 Azs 391/2004-62, či ze dne 21. 8. 2008, č. j. 7 As 28/2008-76). Stěžovatelka konkrétně neuvádí, v čem napadený rozsudek uvedeným požadavkům nedostál. Krajský soud sdělil, které námitky uplatněné žalobci shledal důvodnými, přičemž se jedná o srozumitelné rozhodnutí opřené o odůvodnění, ze kterého je zřejmé, proč krajský soud žalobou napadená rozhodnutí stěžovatelky zrušil. Jinou věcí je věcná správnost jeho závěrů.

[18] Dle § 37 zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, platilo, že *„[k]rajská pobočka Úřadu práce vede 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.“*

[19] Podle § 37a odst. 8 písm. a) [nyní odst. 7 písm. a)] zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, platilo, že Ministerstvo práce a sociálních věcí *„do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nezařadí nebo z evidence vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce“*.

pokračování

[20] Volná pracovní místa evidovaná v EVPM, na něž žalobci podali žádosti o vydání zaměstnaneckých karet, byla ke dni 31. 7. 2023 z evidence dle § 37a odst. 8 písm. a) zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, vyřazena. Důvodem bylo pravomocné uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění nelegální práce v předchozích 4 měsících, ačkoliv správní orgán I. stupně nesprávně odkázal na důvod vyřazení dle § 37a odst. 8 písm. d) téhož zákona.

[21] Nejvyšší správní soud se neztotožnil se závěrem krajského soudu, podle něhož pracovní místo, k němuž se váže zaměstnanecká karta, je definováno toliko osobou zaměstnavatele a druhem a místem výkonu práce, a nikoli referenčním číslem volného pracovního místa v EVPM, jež má být podle krajského soudu jen technickým a evidenčním údajem.

[22] Nejvyšší správní soud se ve své rozhodovací činnosti zabýval výkladem § 37 zákona o zaměstnanosti, přičemž je pravdou, že v rozsudku ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021-38, na který odkazoval též krajský soud, Nejvyšší správní soud vyslovil, že základní charakteristiku pracovního místa pro účel evidence volných pracovních míst tvoří údaje o druhu práce a místu výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informace, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. V uvedeném rozsudku se však Nejvyšší správní soud zabýval souladem obsahu předložené pracovní smlouvy s údaji v EVPM, přičemž konstatoval, že případná neshoda v údajích týkající se pouze vedlejších údajů nepostačuje k závěru, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na pracovním místě uvedeném v EVPM ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. S těmito závěry se Nejvyšší správní soud i v nyní posuzované věci plně ztotožňuje. V nynějším případě nicméně nastala odlišná skutková situace, přičemž na základě takto nastoleného skutkového stavu je nezbytné konstatovat, že při podání žádosti o vydání zaměstnanecké karty není bez významu ani referenční číslo, pod nímž je dané volné místo v EVPM evidováno.

[23] Referenční číslo, pod kterým je volné pracovní místo zařazeno v EVPM, totiž odpovídá právě okamžiku jeho zaevidování do EVPM – tedy jedná se o to volné pracovní místo, které je v daném čase zařazeno do EVPM. Pod tímto jedinečným číslem je tudíž pracovní místo vedeno v EVPM, přičemž tato evidence obsahuje právě údaje uvedené v § 37 zákona o zaměstnanosti. Jedno pracovní místo ovšem často zahrnuje i více volných pracovních pozic (např. v nyní posuzované věci pracovní místo evidované pod č. 24 471 340 712 obsahovalo celkem 70 nabízených pozic pro držitele zaměstnanecké karty). Oznámí-li též zaměstnavatel později krajské pobočce Úřadu práce ČR další volné místo se shodným druhem práce a místem jejího výkonu, neboť bude např. potřebovat další zaměstnance nad rámec uvedeného počtu pozic, musí toto místo, jak poukazovala stěžovatelka, v případě, že ho lze s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, nejprve projít novým testem trhu práce dle § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti a teprve následně může být se souhlasem zaměstnavatele vloženo do EVPM, a to již samozřejmě pod jiným referenčním číslem. Podle aktuálního znění (účinného od 1. 7. 2024) § 37a odst. 4 věty druhé a třetí zákona o zaměstnanosti totiž platí, že *„[v] případě, že lze volné pracovní místo s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, je podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty nebo do centrální*

evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty skutečnost, že je toto volné pracovní místo krajskou pobočkou Úřadu práce nabízeno a zveřejněno alespoň po dobu 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočky Úřadu práce podle odstavce 2 nebo 3. Krajská pobočka Úřadu práce může s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu podle věty druhé až na 10 dnů.“. Znění § 37a odst. 4 zákona o zaměstnanosti, účinné do 31. 12. 2023, které je relevantní pro posuzovanou věc, navíc ještě neobsahovalo podmínku, že musí jít o případ, kdy lze volné pracovní místo s ohledem na dostatek volných pracovních sil obsadit jinak, takže v té době bylo třeba test trhu práce provádět vždy.

[24] Cizinec pak žádost o vydání zaměstnanecké karty podle § 42 odst. 6 zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 42g odst. 1 a 12 téhož zákona podává na úředním tiskopisu, kde byla již v době podání nyní posuzovaných žádostí uvedena též kolonka pro číslo volného pracovního místa vedeného v EVPM [byť písmeno h) § 42h odst. 1 zákona o pobytu cizinců, podle něhož je k žádosti o vydání zaměstnanecké karty cizinec povinen předložit i „*doklad o číselném označení volného pracovního místa obsaditelného držiteli zaměstnanecké karty, na kterém hodlá být zaměstnáván; to neplatí, uvede-li jej do tiskopisu žádosti*“, bylo do tohoto zákona vloženo až novelou provedenou zákonem č. 173/2023 Sb., která na nyní posuzované věci ještě nedopadá]. Cizinec tedy žádá o vydání zaměstnanecké karty na konkrétní volné pracovní místo, které je v EVPM evidováno právě pod jedinečným referenčním číslem, které cizinec již v rozhodné době k žádosti o zaměstnaneckou kartu dokládal. Je tedy zřejmé, že referenční číslo má při podávání žádosti o vydání zaměstnanecké karty svůj nezpochybnitelný význam, neboť je jím identifikováno právě konkrétní volné pracovní místo, jež je v daném okamžiku evidováno v EVPM.

[25] Stěžovatelce musí Nejvyšší správní soud v této souvislosti zároveň přisvědčit i v tom ohledu, že z výše citovaného § 37a odst. 8 písm. a) [nyní odst. 7 písm. a)] zákona o zaměstnanosti nevyplývalo, že by se uplynutím čtyřměsíční doby od právní moci rozhodnutí o uložení pokuty za umožnění nelegální práce pracovní místo, které bylo v průběhu těchto 4 měsíců dle tohoto ustanovení z EVPM vyřazeno, v této evidenci bez dalšího obnovovalo. Pokud by tomu tak bylo, pak by takové „obživlé“ pracovní místo bylo v evidenci následně jistě vedeno pod původním referenčním číslem, které mělo již v době svého vyřazení, a nebylo by tudíž třeba, aby zaměstnavatel ohledně daných pracovních pozic činil nové oznámení krajské pobočky Úřadu práce (jak to ovšem společnost Abydos s.r.o. v nyní posuzovaných věcech provedla) ani aby takto obnovené pracovní místo případně opětovně procházelo testem trhu práce, jak se v nynějším případě taktéž stalo. Takovému výkladu zmiňovaného ustanovení vůbec nic nenasvědčuje, na rozdíl od dikce § 38 zákona o zaměstnanosti, podle něhož „*[k]rajská pobočka Úřadu práce v evidenci volných pracovních míst podle § 37 rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta vyšší než 50 000 Kč za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2), za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, nebo za neposkytnutí součinnosti při kontrole, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty*“ (důraz doplněn NSS). Posuzovaný § 37a odst. 8 písm. a) [nyní odst. 7 písm. a)] zákona o zaměstnanosti naproti tomu jednoznačně hovoří o „*nezařazení do evidence*“ nebo o „*vyřazení z evidence*“ v uvedeném čtyřměsíčním období, aniž by stanovil či alespoň svou dikcí umožnil výklad, podle něhož by se po uplynutí této doby evidence vyřazeného pracovního místa bez dalšího obnovovala.

pokračování

[26] Obdobně jako v případě oznámení dalšího pracovního místa se shodnou pracovní náplní tedy musí zaměstnavatel i v případě, že jím původně oznámené pracovní místo nebylo dle § 37a odst. 7 písm. a) [dříve odst. 8 písm. a)] zákona o zaměstnanosti do centrální evidence zařazeno nebo z ní bylo podle téhož ustanovení vyřazeno, po uplynutí 4 měsíců ode dne, kdy mu byla pravomocně uložena pokuta za umožnění nelegální práce, oznámit krajské pobočce Úřadu práce nové pracovní místo (jak učinil i jmenovaný zaměstnavatel v posuzovaných věcech), pokud stále hodlá na dané pracovní pozici zaměstnat cizince se zaměstnaneckou kartou. V rozhodné době muselo navíc i toto nově oznámené pracovní místo nejprve vždy projít testem trhu práce. Teprve následně může být nově oznámené pracovní místo vloženo do EVPM, a to pouze pod novým referenčním číslem. Jedná se tak o nové pracovní místo, byť vzniklé na základě shodné potřeby zaměstnavatele získat zaměstnance na dané pracovní pozice, kterou měl již v době oznámení původního pracovního místa, jež nebylo do evidence dle § 37a odst. 7 písm. a) [dříve odst. 8 písm. a)] zákona o zaměstnanosti zařazeno nebo z ní bylo vyřazeno.

[27] Ve světle uvedených závěrů je tedy zřejmé, že důvod, proč krajský soud zrušil žalobou napadená rozhodnutí stěžovatelky, nemůže obstát, takže Nejvyššímu správnímu soudu nezbylo, než jeho rozsudek zrušit a věc mu vrátit k dalšímu řízení. Zároveň si je však Nejvyšší správní soud vědom toho, že účelem citovaného ustanovení, podle něhož dojde k nezařazení volného pracovního místa do centrální evidence (EVPM) či jeho vyřazení z této evidence v případě, že zaměstnavateli byla v posledních 4 měsících pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, je primárně preventivní opatření vůči zaměstnavateli, který se dopustil zmíněného protiprávního jednání, nikoliv postih jeho potenciálních zaměstnanců z řad cizinců, kteří o možnost být u tohoto zaměstnavatele zaměstnáni teprve žádají a nemají tedy s jeho přestupkem nic společného. Komentář k zákonu o zaměstnanosti k tomu uvádí: „*V rámci snahy o eliminaci nelegálního zaměstnávání zákon o zaměstnanosti obsahuje řadu sekundárních sankcí, mezi které právě patří i vyřazení volných pracovních míst daného zaměstnavatele, jenž výkon nelegální práce umožňoval, z příslušné centrální evidence, popřípadě jejich nezařazení, a to po dobu 4 měsíců od uložení pokuty. Vyřazením daných míst, popřípadě jejich nezařazením, z jedné z centrálních evidencí je tak bráněno takovémuto zaměstnavateli zaměstnávat cizince prostřednictvím zaměstnanecké karty nebo modré karty. Je jistě nežádoucí umožňovat zaměstnavateli, který se dopustil tohoto závažného přestupku, dále zaměstnávat cizince, byť se jedná o opatření dočasného charakteru.*“ (viz Dekan, J. in Stádník, J., Kadlec, M., Dekan, J., Seidl, P., Pastorková, M., Kalvoda, A. *Zákon o zaměstnanosti. Komentář*. Praha, Wolters Kluwer, 2023, dostupné v ASPI, § 37a).

[28] Je vhodné též poukázat na to, že dané ustanovení bylo vloženo do zákona o zaměstnanosti s účinností od 24. 6. 2014, přičemž původně byla doba, po kterou zaměstnavatel nemůže nabízet pracovní místa pro cizince, stanovena na 12 měsíců. Novelou zákona o zaměstnanosti zákonem č. 203/2015 Sb. byla od 1. 10. 2015 zkrácena doba, po kterou nebudou do EVPM zařazována nebo z ní budou vyřazována volná místa u zaměstnavatele, kterému byla pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce, z 12 měsíců na 4 měsíce. Dle důvodové zprávy k zákonu č. 203/2015 Sb. se tak přitom stalo na základě připomínky sociálních partnerů.

[29] Nejvyšší správní soud zároveň zdůrazňuje i náročnost samotného podání žádosti a získání zaměstnanecké karty pro žadatele z řad cizinců. Zásadní je totiž to, že žádost o vydání zaměstnanecké karty se podává, až na zákonem stanovené výjimky, na příslušném zastupitelském úřadu, přičemž počet žádostí o zaměstnaneckou kartu je u některých zastupitelských úřadů (včetně ZÚ Ulánbátar) na základě § 181b zákona o pobytu cizinců limitován nařízením vlády č. 220/2019 Sb., o maximálním počtu žádostí o vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem podnikání, žádostí o povolení k dlouhodobému pobytu za účelem investování a žádostí o zaměstnaneckou kartu, které lze podat na zastupitelském úřadu. Další podmínkou je pak sama skutečnost, že žádost o zaměstnaneckou kartu lze podat právě pouze na konkrétní pracovní místo, které je uvedeno v EVPM [§ 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců]. Případné vyřazení pracovního místa z EVPM dle § 37a odst. 7 písm. a) [dříve odst. 8 písm. a)] zákona o zaměstnanosti tedy může mít pro žadatele o vydání zaměstnanecké karty, byť toto vyřazení nijak nezavinil, velmi závažné důsledky.

[30] Je proto žádoucí v rozhodovací praxi negativní dopady uvedeného opatření na žadatele o vydání zaměstnanecké karty (při zachování jeho zákonného účelu ve vztahu k zaměstnavatelům) pokud možno minimalizovat. Toho může být dosaženo především tím, že bude správní orgán I. stupně konečně respektovat ustálenou judikaturu správních soudů a nebude neodůvodněnými průtahy v řízení o žádosti o vydání zaměstnanecké karty proti vůli zákonodárce opětovně de facto prodlužovat ono období 4 měsíců, po němž nelze žadateli zaměstnaneckou kartu z důvodu protiprávního jednání jeho potenciálního zaměstnavatele vydat.

[31] Nejvyšší správní soud v této souvislosti konstatuje, že i v posuzovaných věcech správní orgán I. stupně zásadně pochybil, když správní řízení o žádostech žalobců o vydání zaměstnaneckých karet podle § 64 odst. 1 písm. c) správního řádu přerušil do doby doručení pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu inspekce práce vydaného v přestupkovém řízení vedeném s potenciálním zaměstnavatelem žalobců a o jejich žádostech nerozhodl ve lhůtách stanovených v 169t odst. 6 písm. c) [nyní písm. d)] zákona o pobytu cizinců, v relevantním znění.

[32] Nejvyšší správní soud v obdobné věci týkající se žádostí dalších 23 žadatelů o vydání zaměstnaneckých karet (rovněž státních příslušníků Mongolska) na volná pracovní místa evidovaná v EVPM k zaměstnavateli Abydos s.r.o. rovněž na pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v H., kdy tito žadatelé se žalobou na ochranu proti nečinnosti správního orgánu I. stupně domáhali vydání rozhodnutí o jejich žádostech, neboť správní orgán I. stupně i v tomto případě přerušil řízení o jejich žádostech do doby doručení pravomocného rozhodnutí příslušného orgánu inspekce práce vydaného v přestupkovém řízení vedeném s potenciálním zaměstnavatelem žalobců, v rozsudku ze dne 30. 9. 2024, č. j. 3 Azs 84/2023-81, konstatoval:

„Nejvyšší správní soud upozorňuje, že dne 14. 11. 2023 jeho rozšířený senát rozhodl rozsudkem č. j. 2 Azs 103/2021-28 v obdobné věci, v níž zodpověděl dosud nejednotně posuzovanou otázku, zda probíhající trestní řízení proti cizinci, žadateli o prodloužení pobytového titulu podle zákona o pobytu cizinců na území České republiky (zde žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty), je řízením o předběžné otázce, na jejímž vyřešení je správní orgán rozhodující o žádosti závislý, a je tak důvodem pro přerušování řízení

pokračování

podle § 64 odst. 1 písm. c) správního řádu. V odkazované věci byl žalovaný rovněž stěžovatelem a jeho argumentace byla téměř totožná s argumentací uplatněnou v nyní projednávané kasační stížnosti. Ostatně i stěžovatel v nyní projednávané kasační stížnosti přirovnával situaci žalobců k situaci řešené rozšířeným senátem; je proto žádoucí citovat závěry, k nimž rozšířený senát dospěl v odůvodnění uvedeného rozsudku.

Rozšířený senát uvedl, že „[r]ízení o předběžné otázce je jedním z důvodů pro přerušení správního řízení [§ 57 odst. 2, § 64 odst. 1 písm. c) správního řádu]. Ustanovení § 57 odst. 1 správního řádu hovoří o tom, že vydání rozhodnutí závisí na řešení předběžné otázky. To je třeba chápat tak, že jde pouze o takové otázky, bez jejichž vyřešení nelze vůbec v řízení pokračovat a vydat rozhodnutí. Rozšířený senát tedy obecně chápe § 57 odst. 1 správního řádu stejně jako poradní sbor ministra vnitra ve stanovisku č. 137/2014 (...). Právě s ohledem na toto zákonné vymezení předběžné otázky je však patrné, že tu chybí hned základní podmínka, aby trestní stíhání cizince bylo řízením o předběžné otázce pro rozhodnutí o prodloužení pobytového titulu. Probíhající trestní řízení [...] není ekvivalentem pravomocného odsouzení. Na tom nic nemění ani to, že cizinec je trestně stíhán, byl obžalován ze spáchání trestného činu nebo dokonce že byl nepravomocně odsouzen rozsudkem trestního soudu. Naopak, až do právní moci odsuzujícího rozsudku se na cizince musí hledět jako na nevinného (viz ústavní zásada presumpce neviny vyjádřená v čl. 40 odst. 2 Listiny základních práv a svobod, čl. 6 odst. 2 Úmluvy nebo čl. 48 odst. 1 Listiny základních práv Evropské unie). Probíhající trestní řízení proti žadateli tudíž nebrání vydat rozhodnutí o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty podle § 44a zákona o pobytu cizinců. Nejde tedy o řízení o předběžné otázce ve smyslu zákonného vymezení tohoto pojmu v § 57 odst. 1 písm. c) správního řádu. Zákon totiž spojuje negativní rozhodnutí o žádosti jen s pravomocným trestním odsouzením. Nejde-li však o řízení o předběžné otázce ve smyslu zákonné definice, nelze dovozovat, že vlastně o takové řízení jde jen na základě volných úvah o hospodárnosti a efektivitě správního řízení.“ (...).

S ohledem na shora podané závěry je zřejmé, že závěry vyslovené krajským soudem obstojí. Jak již uvedl krajský soud, vazba mezi sankčním správním řízením vedeným s budoucím zaměstnavatelem a řízením jeho budoucích zaměstnanců o vydání zaměstnanecké karty, je oproti shora uvedenému trestnímu stíhání cizince (žadatele o prodloužení platnosti jeho pobytového oprávnění) volnější; netýká se totiž stejného subjektu. Jestliže rozšířený senát dovodil, že ani u užší vazby, tj. trestního stíhání samotného žadatele, nepřestává předběžnou otázkou ve smyslu § 57 správního řádu, a tedy ani důvod pro přerušení řízení podle § 64 odst. 1 písm. c) tohoto zákona, tím spíše lze bez jakýchkoli pochybností dovodit, že ani přestupkové řízení vedené s budoucím zaměstnavatelem žadatele tento důvod nezakládá.

Ze správního spisu plyne, že žádosti žalobců o vydání zaměstnaneckých karet na pracovní pozici strojírenského kovodělníka u zaměstnavatele Abydos, s. r. o., byly na zastupitelském úřadu v Ulánbátaru podány během dubna 2022. Součástí žádostí byly i pracovní smlouvy s touto společností. Stěžovatel na základě sdělení inspektorátu práce dne 9. 5. 2022 zjistil, že je proti společnosti Abydos, s. r. o., vedeno zmíněné přestupkové řízení. Stěžovatel řízení přerušil, neboť vyšel ze skutečnosti, že žalobci nebudou splňovat podmínky pro vydání zaměstnanecké karty, pokud bude budoucí zaměstnavatel shledán vinným ze spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neboť z § 37 odst. 7 písm. a) téhož zákona plyne, že ministerstvo z centrální evidence pracovních míst vyřadí volné pracovní místo u zaměstnavatele, pokud zaměstnavateli byla v období posledních 4 měsíců pravomocně uložena pokuta za umožnění

výkonu nelegální práce. Reflektoval § 46 odst. 6 písm. b) zákona o pobytu cizinců, dle kterého ministerstvo zaměstnaneckou kartu nevydává, nesplňuje-li cizinec podmínku uvedenou mj. v § 42g odst. 2 tohoto zákona; podle posledně zmíněného ustanovení je cizinec oprávněn podat žádost o vydání zaměstnanecké karty, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.

Tento svůj postup stěžovatel v kasační stížnosti obhajuje povinností dodržovat zásady správního řízení, zejména povinností postupovat v souladu s veřejným zájmem. Nerozporuje ale, že volná pracovní místa budoucího zaměstnavatele, společnosti Abydos, s. r. o., byla (i přes probíhající přestupkové řízení) ke dni podání žádosti i k okamžiku rozhodnutí krajského soudu (§ 81 odst. 1 s. ř. s.) nadále uvedena v centrální evidenci volných pracovních míst a žalobci tedy splňovali spornou podmínku pro vydání zaměstnaneckých karet; nebyl proto dán zákonný důvod předmětná řízení přerušovat.

Popsaný postup správního orgánu byl jistě veden (obecně vzato žádoucí) snahou minimalizovat náklady správního řízení, ve svém důsledku však apodikticky předjímal protiprávnost jednání žadatelů i jejich budoucího zaměstnavatele; nemůže proto být akceptovatelným důvodem pro popření aplikace ústavně garantované zásady presumpce neviny. Otázka, zda společnost Abydos, s. r. o., coby budoucí zaměstnavatel žalobců, bude v budoucnu shledána vinnou za spáchání přestupku podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, nemohla mít žádný vliv na aktuálně vedená řízení o žádostech o vydání zaměstnaneckých karet a nejedná se tak o otázku, bez jejíhož vyřešení nelze vůbec v řízení pokračovat a vydat rozhodnutí. Správní orgán nemůže odmítnout rozhodnout (jsou-li pro to splněny podmínky) jenom proto, že v budoucnu brozí možnost, že takové rozhodnutí bude muset, z důvodu odpadnutí podmínek pro jeho vydání, změnit nebo zrušit. Takový postup by nebyl v souladu s veřejným zájmem. Krajský soud tedy rozhodl správně, pokud stěžovatele zavázal vydat rozhodnutí v řízení o žádostech žalobců.“

[33] Je zřejmé, že tyto závěry Nejvyššího správního soudu jsou relevantní i v nyní posuzovaných věcech, a to tím spíše, že v nich zřejmě jde o totéž přestupkové řízení vedené s potenciálním zaměstnavatelem žalobců. I v těchto věcech lze tedy s ohledem na citované závěry konstatovat, že otázka, zda by v budoucnu byl budoucí zaměstnavatel žalobců, společnost Abydos s.r.o., poškozen za přestupek dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neměla žádný dopad na řízení o vydání zaměstnaneckých karet pro výkon práce u tohoto zaměstnavatele. Nebyl tedy důvod daná správní řízení o vydání zaměstnaneckých karet přerušovat, neboť výsledek přestupkového řízení vedeného proti společnosti Abydos s.r.o. nepředstavoval pro tato řízení předběžnou otázku ve smyslu § 57 odst. 1 písm. c) správního řádu.

[34] K tomu je třeba dodat, že žalobci a) až d), f) a h) až l) z tohoto důvodu také uspěli se svými žalobami na ochranu proti nečinnosti správního orgánu I. stupně, neboť krajský soud rozsudkem ze dne 30. 8. 2023, č. j. 57 A 39/2023-95, přikázal správnímu orgánu I. stupně rozhodnout ve lhůtě 15 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozsudku o žádostech uvedených žalobců o vydání zaměstnaneckých karet. V tomto rozsudku Krajský soud v Plzni mj. konstatoval: „Soud úvodem předesílá, že ke zcela shodné právní otázce se již v nedávné minulosti opakovaně vyjadřoval v rozsudcích č. j. 55 A 51/2022-43 ze dne 22. 12. 2022

pokračování

a č. j. 77 A 8/2023-289 ze dne 18. 5. 2023. Žalovaný v nyní projednávané věci, která je totožná jak po právní, tak skutkové stránce, však jasné závěry senátů 55 a 77 nijak nereflektuje, ani s nimi nepolemizuje, toliko sverpě opakuje argumentaci, jež byla již zdejším soudem opakovaně vyvrácena. Za této situace senát 57 v plném rozsahu odkazuje na pregnantní odůvodnění závěrů vyjevených již v rozsudku č. j. 55 A 51/2022-43 ze dne 22. 12. 2022.“ Správní orgán I. stupně tedy nezákonným přerušováním řízení v těchto věcech skutečně vědomě dlouhodobě ignoroval judikaturu Krajského soudu v Plzni (následně potvrzenou Nejvyšším správním soudem), aniž by se s ní přitom jakkoli vypořádal. Rozsudek krajského soudu ze dne 30. 8. 2023, č. j. 57 A 39/2023-95, byl správnímu orgánu I. stupně doručen dne 4. 10. 2023, a ten následně skutečně ve dnech 11. až 16. 10. 2023 vydal prvostupňová rozhodnutí. V tu dobu však již byla příslušná pracovní místa z EVPM vyřazena.

[35] K tomuto postupu krajský soud v nyní napadeném rozsudku pouze konstatoval, že správní orgán I. stupně neměl za situace, kdy byla pracovní místa vyřazena z centrální evidence, jinou možnost než žádosti o vydání zaměstnaneckých karet zamítnout. To je jistě pravda, vzhledem k nesprávnému právnímu závěru o totožnosti vyřazeného a nově oznámeného pracovního místa se však krajský soud dalším žalobním námitkám dostatečně nevěnoval, neposoudil tedy, zda uvedeným nezákonným postupem správní orgán I. stupně tím, že zneužil institut přerušování řízení, zmařil vydání zaměstnaneckých karet, neboť účelově po dobu roku či v některých případech dokonce roku a půl vyčkával, zda bude potenciálnímu zaměstnavateli žalobců pravomocně uložena pokuta za umožnění výkonu nelegální práce a tím dojde k vyřazení daných pracovních míst z EVPM, se nedopustil takové podstatné vady řízení, která mohla mít za následek nezákonná rozhodnutí o věci samé. Tím pádem se krajský soud nezabýval ani tím, zda neměla stěžovatelka pro takovou případnou vadu řízení rozhodnutí správního orgánu I. stupně zrušit a věci mu vrátit k novému projednání s tím, že v dalším řízení by měli žalobci možnost dle § 41 odst. 8 správního řádu požádat o povolení změny obsahu žádostí tak, aby se vztahovaly na nové volné pracovní místo evidované v EVPM, a zároveň prokázat rovněž to, že i vzhledem k popisovanému omezení počtu nových žádostí o vydání zaměstnanecké karty na zastupitelském úřadu v Ulánbátaru žalobcům jinak hrozí vážná újma v podobě ztráty (či ztížení) možnosti zaměstnání v ČR. Těmito otázkami se tedy bude krajský soud zabývat v rámci posouzení zbývajících žalobních bodů v dalším řízení.

IV. Závěr a náklady řízení

[36] Nejvyšší správní soud shledal kasační stížnost důvodnou, a proto podle § 110 odst. 1 s. ř. s. napadený rozsudek krajského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V něm bude krajský soud podle § 110 odst. 4 s. ř. s. vázán právním názorem Nejvyššího správního soudu vysloveným v tomto rozsudku.

[37] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodne krajský soud v novém rozhodnutí (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 29. srpna 2025

JUDr. Jakub Camrda
předseda senátu