



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Aleše Roztočila a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Petry Weissové v právní věci žalobce: **S.**, zast. Mgr. Tomášem Císařem, advokátem, se sídlem Vyšehradská 415/9, Praha 2, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, se sídlem náměstí Hrdinů 1634/3, Praha 4, o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 13. 6. 2024, č. j. MV-78054-7/SO, v řízení o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 25.7.2025, č. j. 35 A 24/2024-25,

t a k t o :

Rozsudek Krajského soudu v Plzni ze dne 25. 7. 2025, č. j. 35 A 24/2024-25, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I. Přehled dosavadního řízení

[1] Žalobce podal dne 24. 1. 2024 na zastupitelském úřadu České republiky v Dillí žádost podle § 42g odst. 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), o vydání zaměstnanecké karty na volné pracovní místo evidované v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (EVPM) u zaměstnavatele Mezado s. r. o. na pozici řidič nákladních automobilů s místem výkonu práce v Ú.. Žádost žalobců se týkala místa evidovaného pod č. 22 570 380 787.

[2] Ministerstvo vnitra žádost zamítlo rozhodnutím ze dne 8. 4. 2024, neboť zjistilo, že potenciálnímu zaměstnavateli žalobců, společnosti Mezado s. r. o., byla uložena pokuta za přestupek spočívající v umožnění výkonu nelegální práce dle § 140 odst. 1 písm. c)

zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Pracovní místo bylo proto ke dni 7. 2. 2024 vyřazeno z EVPM.

[3] Proti rozhodnutí ministerstva podal žalobce odvolání, které žalovaná nadepsaným rozhodnutím zamítla a rozhodnutí ministerstva potvrdila. K argumentaci žalobce, podle níž bylo od 16. 5. 2024 v EVPM opětovně evidováno volné pracovní místo u stejného zaměstnavatele na stejnou pozici strojírenský kovodělník s místem výkonu práce v Ú., tentokrát pod č. 29 326 440 778, žalovaná konstatovala, že s ohledem na zásadu koncentrace odvolacího řízení dle § 82 odst. 4 správního řádu k této skutečnosti nebude přihlížet. Žalobce měl podle žalované před vydáním rozhodnutí ministerstva 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 doložit. V odvolacím řízení nelze požádat o povolení změny žádosti.

[4] Žalobce podal proti rozhodnutím žalované žalobu ke Krajskému soudu v Plzni, který rozhodnutí žalované v záhlaví uvedeným rozsudkem zrušil a věc jí vrátil k dalšímu řízení. Krajský soud připomněl, že zaměstnanecká karta je dle § 42g zákona o pobytu cizinců vydávána na konkrétní pracovní pozici. 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] Žalobce požádal o vydání zaměstnanecké karty na volné pracovní místo u zaměstnavatele Mezado s. r. o. na pozici řidič nákladních automobilů s místem výkonu práce v Ú.. Toto volné pracovní místo bylo v EVPM evidováno pod č. 22 570 380 787. V době rozhodování ministerstva (8. 4. 2024) bylo pracovní místo z evidence vyřazeno, žádost žalobce proto musela být z důvodu neexistence pracovního místa v EVPM zamítnuta. Zásadní však je, že od 16. 5. 2024 bylo v EVPM opětovně nabízeno volné pracovní místo u zaměstnavatele Mezado s. r. o. na pozici řidič nákladních automobilů s místem výkonu práce v Ú., a to pod č. 29 326 440 778. Krajský soud v této souvislosti připomněl, že pro rozhodnutí žalované byl rozhodující skutkový a právní stav v době vydání žalobou napadeného rozhodnutí. V té době bylo pracovní místo, o které žalobce usiloval, tedy se stejnými charakteristikami, již opět zařazeno v EVPM, pouze bylo evidováno pod jiným referenčním číslem. Krajský soud tak shledal důvodnou argumentaci žalobce, podle níž žádal o vydání zaměstnanecké karty na stále stejné pracovní místo, kterého se týkala původní žádost a které bylo v době rozhodování žalované opět evidováno v EVPM. Překážka pro vydání zaměstnanecké karty žalobci 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 žalobce usiloval 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

pokračování

podle § 82 odst. 4 správního řádu žalovaná nepřihlédla k opětovnému zanesení volného pracovního místa do EVPM a že žalobce měl požádat o změnu žádosti, krajský soud konstatoval, že nebylo třeba, aby žalobce měnil obsah žádosti, neboť žádal stále o stejné, ke dni rozhodování žalované opětovně evidované, volné pracovní místo. Žalovaná tak podle § 82 odst. 4 správního řádu měla v odvolacím řízení k této skutečnosti přihlédnout, neboť ji žalobce nemohl uplatnit dříve, předmětné volné pracovní místo se znovu stalo součástí EVPM až po vydání prvostupňového rozhodnutí.

[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

[8] Proti rozsudku krajského soudu podala žalovaná (stěžovatelka) kasační stížnost. Stěžovatelka uvedla, že otázka identity pracovního místa vedeného v EVPM je správními soudy řešena rozdílně, přičemž přinejmenším krajské soudy v Ústí nad Labem a v Brně a Městský soud v Praze narozdíl od Krajského soudu v Plzni dospěly k závěru, že unikátní referenční číslo, pod nímž je evidováno pracovní místo v EVPM, je součástí charakteristiky pracovního místa, a nelze jej tak zaměňovat s pracovním místem (byť jinak shodných vlastností) pod jiným referenčním číslem. Totéž lze dovodit z rozsudku NSS ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31.

[9] 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 příléhavou judikaturu, především na rozsudek NSS č. j. 10 Azs 422/2019-31. Není správný závěr krajského soudu, že v době vydání jejího rozhodnutí bylo žalobcem požadované pracovní místo nabízeno v EVPM. Skutečnost, že žalobce v průběhu odvolacího řízení doložil nové pracovní místo ke stejnému zaměstnavateli, se stejnou náplní práce a se stejným místem výkonu práce, neznamená, 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.

[10] Krajský soud učinil nesprávnou úvahu, že 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.

[11] 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 ministerstvo 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 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.

[12] Žalobce se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

III. Posouzení kasační stížnosti

[13] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatelka je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupena zaměstnancem s vysokoškolským právnickým vzděláním. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti dle § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti.

[14] Kasační stížnost též není nepřijatelná ve smyslu § 104a odst. 1 s. ř. s. Nejvyšší správní soud totiž shledal, že krajský soud se v napadeném rozsudku dopustil zásadního pochybení při výkladu hmotného práva.

[15] Nejvyšší správní soud předesílá, že právně i skutkově obdobnou věcí se zabýval v rozsudku ze dne 29. 8. 2025, č. j. 5 Azs 186/2024-32. V nyní posuzované věci nevidí soud jakýkoli důvod se od uvedeného rozsudku odchýlit, proto bude z něj i nyní vycházet.

[16] 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

pokračování

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 NSS 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.

[17] Dle § 37 zákona o zaměstnanosti (ve znění účinném od 1. 1. 2024) platilo, že *krajská 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.*

[18] Podle § 37a odst. 7 písm. a) zákona o zaměstnanosti platí, že Ministerstvo práce a sociálních věcí *do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé zaměstnanecké karty nebo do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držitelé 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.*

[19] Volná pracovní místa evidovaná v EVPM, na něž žalobce podal žádost o vydání zaměstnanecké karty, byla ke dni 7. 2. 2024 z evidence dle § 37a odst. 7 písm. a) zákona o zaměstnanosti, v relevantním znění, vyřazena. Důvodem bylo pravomocné uložení pokuty zaměstnavateli za umožnění nelegální práce v předchozích 4 měsících.

[20] 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.

[21] 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.

[22] 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. Oznámí-li týž 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 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 pobočce 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.*

[23] 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 [podle § 42h odst. 1 písm. h) zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném od 1. 1. 2024, je cizinec k žádosti o vydání zaměstnanecké karty 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*]. 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.

[24] Stěžovatelce musí Nejvyšší správní soud v této souvislosti zároveň přisvědčit i v tom ohledu, že z výše citovaného § 37a 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

pokračování

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 pobočce Úřadu práce 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 *krajská 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. 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.

[25] 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) 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 posuzované věci), 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) zákona o zaměstnanosti zařazeno nebo z ní bylo vyřazeno.

[26] 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 zaměstnání 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 takovému 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).

[27] 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 provedenou 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.

[28] 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 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) zákona o zaměstnanosti tedy může mít pro žadatele o vydání zaměstnanecké karty, byť toto vyřazení nijak nezavinil, velmi závažné důsledky.

[29] 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 ministerstvo 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.

IV. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[30] 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.

pokračování

[31] 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.

V Brně dne 16. října 2025

Mgr. Aleš Roztočil
předseda senátu