



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudcem Josefem Strakou ve věci

žalobkyně: **V. A.**
narozena X, státní příslušnice Ukrajiny
bytem X

zastoupena JUDr. Hugem Körblem, advokátem
sídlem Hybernská 1007/20, 110 00 Praha 1

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 15. 10. 2024, č. j. MV-130979-4/SO-2024,

takto:

- I. Rozhodnutí žalované ze dne 15. 10. 2024, č. j. MV-130979-4/SO-2024, a rozhodnutí Ministerstva vnitra, odboru azylové a migrační politiky, ze dne 3. 6. 2024, č. j. OAM-12548-15/ZM-2024, se ruší a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná je povinna zaplatit žalobkyni na náhradě nákladů řízení částku ve výši 13 200 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám jejího zástupce JUDr. Huga Körbla, advokáta.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Soud v této věci zabýval otázkou, jaký vliv má na prodloužení platnosti zaměstnanecké karty zjištění, že místo výkonu práce uvedené v pracovní smlouvě nekoresponduje s místem výkonu práce uvedené v evidenci volných pracovních míst.

II. Dosavadní vývoj věci

Průběh řízení o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty

2. Žalobkyně je státní příslušnicí Ukrajiny, která v České republice pobývá na základě povolení k dlouhodobému pobytu z titulu zaměstnanecké karty. Ta jí byla vydána na pracovní pozici u zaměstnavatele F. L. , s.r.o., IČO: 07717393 (dále „F. L.“). Platnost zaměstnanecké karty vydané na zmiňovanou pozici měla žalobkyni vypršet dne 14. 3. 2024.
3. Dne 21. 2. 2024 podala žalobkyně žádost o prodloužení této zaměstnanecké karty. V žádosti opět označila jako zaměstnavatele společnost F. L. a pracovní pozici označila jako *operátor výroby CZ-ISCO: Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů (82192)*. Jako místo výkonu práce v žádosti uvedla P. K. . K žádosti přiložila mj. i pracovní smlouvu s F. L. ze dne 3. 4. 2023 uvádějící jako místo výkonu práce M.B.,K.L..
4. Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky (dále „ministerstvo“) zaslalo žalobkyni výzvu k seznámení se s podklady pro vydání rozhodnutí, ve které ji upozornilo, že v předložené pracovní smlouvě se uvádí odlišné místo výkonu práce, než které je uvedeného v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty (dále „EVP“) u volného pracovního místa pod číslem 26 425 160 787. V systému EVP je totiž jako místo výkonu práce uváděno P. K. , avšak v pracovní smlouvě ze dne 3. 4. 2023 je jako místo výkonu práce uvedeno M.B.,K.L.. Uvedený rozpor v místech výkonu práce ministerstvo označilo za vadu bránící prodloužení zaměstnanecké karty, a proto žalobkyni vyzvalo, aby ve lhůtě 7 dnů tuto vadu odstranila, jinak bude její žádost zamítnuta.
5. Jelikož ministerstvo neobdrželo od žalobkyně ve stanovené lhůtě žádnou reakci, vydalo dne 3. 6. 2024 rozhodnutí č. j. OAM-12548-15/ZM-2024 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), jímž žádost o prodloužení zaměstnanecké karty zamítlo a platnost neprodloužilo. Dospělo k závěru, že důvodem je nesplnění podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále „zákon o pobytu cizinců“). Dle ministerstva totiž nelze připustit, aby zaměstnanec vykonával předmětnou činnost v jiném, výrazně širěji vymezeném, místě. Ministerstvo rovněž vzalo v potaz, že žalobkyně ve stanovené lhůtě neodstranila vady žádosti ani nevyužila práva vyjádřit se k podkladům pro vydání rozhodnutí.
6. Podáním ze dne 19. 6. 2024 žalobkyně požádala o navrácení v předešlý stav podle § 41 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu (dále „správní řád“). Argumentovala, že o výzvě k odstranění vad nevěděla a že ji obdržela, přestože disponuje domovní schránkou označenou jejím jménem, což dokládala fotografiemi. Současně požádala o přiznání odkladného účinku své žádosti. Ministerstvo však usnesením ze dne 24. 7. 2024, č. j. OAM-12548-19/ZM-2024, žádosti o navrácení v předešlý stav nevyhovělo, neboť dle jeho názoru

žalobkyně neprokázala, že by překážkou včasného seznámení se s poklady pro vydání rozhodnutí byly závažné důvody, které nastaly bez jejího zavinění.

7. Souběžně žalobkyně podala odvolání proti prvostupňovému rozhodnutí. K němu přiložila prohlášení zaměstnavatele Filipa LOGISTIK ze dne 17. 6. 2024, podle něhož mělo být ode dne 3. 4. 2023 místem výkonu práce adresa *P. K.* s tím, že dodatkem k pracovní smlouvě upřesněno místo výkonu práce původně specifikované jako *M.B.,K.L.*.
8. Žalovaná odvolání žalobkyně zamítla rozhodnutím ze dne 15. 10. 2024, č. j. MV-130979-4/SO-2024 (dále jen „napadené rozhodnutí“) a prvostupňové rozhodnutí potvrdila. Ztotožnila se se závěrem ministerstva, že místo výkonu práce *M.B.,K.L.* je v rozporu s místem výkonu práce *P. K.*. Konstatovala, že zaměstnanecká karta je povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání na konkrétním volném pracovním místě, které je součástí EVPM. Pokud náležitosti v pracovní smlouvě a EVPM vykazují vzájemný rozpor, lze usuzovat, že cizinec má být fakticky zaměstnán na jiné pozici, než která je uvedena v EVPM. Žalovaná se proto ztotožnila s ministerstvem, že žádosti nemohlo být vyhověno.

III. Obsah podání účastníků

Žaloba

9. Žalobkyně se nyní domáhá zrušení napadeného rozhodnutí žalobou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále „s. ř. s.“).
10. Žalobkyně předně namítá, že nebylo vyhověno její žádosti navrácení v předešlý stav, ačkoliv ministerstvo nemělo důvod žádosti nevyhovět.
11. Žalobkyně dále považuje napadené rozhodnutí za nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů. Již v odvolání namítala, že pracuje stále u stejného zaměstnavatele a na stejném pracovním místě jako v době vydání zaměstnanecké karty, takže v době žádosti o její prodloužení se nijak nezměnily podmínky. Žalovaná přitom dostatečně neodůvodnila, proč nejprve zaměstnaneckou kartu vydala, ale následně ji při stejných a nijak nezměněných podmínkách neprodloužila. Tím dle žalobkyně došlo k situaci, kdy stejný případ byl bez náležitého odůvodnění posouzen odlišně. K tomu odkazuje na závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 28. 2. 2017, č. j. 8 As 170/2016-86.
12. Žalobkyně dále namítá nevyhovění důkazním návrhům, jimiž se snažila doložit, že po celou dobu pracuje na adrese *P. K.* Žalovaná jednak nezohlednila k odvolání připojené potvrzení zaměstnavatele, v němž se právě toto místo výkonu práce uvádí, a naopak dospěla k závěru, že potvrzením zaměstnavatele nebylo prokázáno místo výkonu práce na daně adrese. Žalovaná rovněž shledala za nadbytečné provést dotaz na zaměstnavatele s odůvodněním, že skutkový stav byl zjištěn dostatečně, čímž patrna uznala, že místem výkonu práce je *P. K.*, ale přesto označila tvrzení žalobkyně za účelové. Neprovedení důkazu dohodou o změně výkonu práce dle žalobkyně nelze odůvodnit ani koncentrací řízení. K tomu žalobkyně poukazuje na to, že žádostem o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty jejích kolegů a kolegyní na stejné pracovní místo a se stejnou pracovní bylo vyhověno, a proto nepředpokládala, že zrovna v jejím případě by v tom správní orgány spatřovaly problém.

Vyjádření žalované

13. Žalovaná ve vyjádření k žalobě plně odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Tvrzení žalobkyně o tom, že jí byla zaměstnanecká karta vydána na základě pracovní

smlouvy ze dne 3. 4. 2023 a že prodlužovala platnost zaměstnanecké karty na základě totožné pracovní smlouvy, nepovažuje za pravdivé. Připomíná, že zaměstnanecká karta byla žalobkyni vydána na základě smlouvy o budoucí pracovní smlouvě ze dne 15. 2. 2023 s místem výkonu práce P. K. . K žádosti o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty však žalobkyně přiložila pracovní smlouvu ze dne 3. 4. 2023 s *místem výkonu práce M.B.,K.L..* Žalovaná dále uvádí, že se žalobkyně nemůže dovolávat toho, že jejím kolegům a kolegyním bylo vyhověno, neboť každá žádost je posuzována individuálně. Žalobkyně podmínky pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty nesplnila, neboť předložila pracovní smlouvu s místem výkonu práce odlišným od místa výkonu práce uvedeného v EVPM a tento rozpor ani neodstranila.

Replika žalobkyně

14. Žalobkyně v replice uvedla, že na žalobě trvá. Zopakovala, že k neprodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty žalobkyně došlo v rozporu s jejím legitimním očekáváním, které založila i na tom, že jejím kolegům byla doba platnosti zaměstnanecké karty prodloužena. Má za to, že pokud původně doložila smlouvu o budoucí pracovní smlouvě s místem výkonu práce na konkrétní adrese, pak doložila důkazy, ze kterých plyne, že ve skutečnosti po celou dobu pracovala na této konkrétní adrese. Současně má za to, že mělo být vyhověno její žádosti o navrácení v předešlý stav, aby získala prostor pro reakci na výzvu ze dne 3. 4. 2024.

IV. Posouzení věci soudem

15. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas (§ 172 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), osobou k tomu oprávněnou a splňuje formální náležitosti na ni kladené. Jde tedy o žalobu věcně projednatelnou.
16. Soud o žalobě rozhodl bez jednání, jelikož účastníci s tímto postupem souhlasili (§ 51 odst. 1 s. ř. s.). Soud nepovažoval za nezbytné jednání nařizovat, neboť veškeré rozhodné skutečnosti bylo možno zjistit z napadeného rozhodnutí, podání účastníků a obsahu správního spisu.
17. Dokazování soud neprováděl, neboť veškeré listiny, které jsou v žalobě navrženy k důkazu, jsou součástí správního spisu, jímž se dokazování neprovádí, neboť z něj soud při přezkumu napadeného rozhodnutí vychází (např. rozsudek NSS ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008-117, č. 2383/2011 Sb. NSS).
18. Žaloba je důvodná.

Přezkoumatelnost

19. Soud nemůže souhlasit s tím, že by napadené rozhodnutí trpělo nepřezkoumatelností pro nedostatek důvodů.
20. Zde je třeba připomenout, že nepřezkoumatelnost je vyhrazena pro nejzávažnější formální nedostatky správního rozhodnutí. Rozšířený senát NSS v usnesení ze dne 31. 10. 2017, č. j. 4 As 165/2016-46, č. 3656/2018 Sb. NSS, vysvětlil, že „[p]okud správní orgán ve výrokové části rozhodnutí (§ 68 odst. 2 správního řádu) neuvede všechna ustanovení, která zakládají porušenou právní normu, bude třeba v každém jednotlivém případě posoudit závažnost takového pochybení. Při úvahách, zda je neuvedení určitého ustanovení ve výrokové části odstranitelné interpretací rozhodnutí, bude významné zejména to, zda jasné vymezení skutku ve výroku rozhodnutí dovoluje učinit jednoznačný závěr, jakou normu pachatel vlastně porušil. Důležité

bude též to, jaká ustanovení ve výrokové části správní orgán uvedl, a jaká neuvedl. Ke zrušení rozhodnutí bude třeba přistoupit i tehdy, nebude-li chybějící ustanovení zmíněno ani v odůvodnění rozhodnutí.“ Dále NSS v rozsudku ze dne 24. 6. 2010, č. j. 9 As 66/2009-46, konstatoval, že „[z] odůvodnění rozhodnutí správního orgánu musí být seznatelné, proč správní orgán považuje námitky účastníka za liché, mylné nebo vyvrácené, které skutečnosti vzal za podklad svého rozhodnutí, proč považuje skutečnosti předestírané účastníkem za nerozhodné, nesprávné nebo jinými řádně provedenými důkazy vyvrácené, podle které právní normy rozhodl, jakými úvahami se řídil při hodnocení důkazů a jaké úvahy jej vedly k uložení sankce v konkrétní výši (§ 68 odst. 3 správního řádu z roku 2004).“

21. Těmto standardům však napadené rozhodnutí dostalo. Je z něj zřejmé, že žalovaná učinila skutkový závěr, že žalobkyní uváděné místo výkonu práce nekorespondovalo s místem výkonu práce dle EVPM, a srozumitelně vyložila, že právním důsledkem této skutečnosti je nesplnění podmínek pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Žalovaná se rovněž vypořádala s důkazními návrhy, neboť vysvětlila (viz str. 5 napadeného rozhodnutí), proč považuje důkaz potvrzením zaměstnavatele za vyvrácení (dle jejího názoru správní spis potvrzuje opak toho, co má vyplývat z prohlášení zaměstnavatele), a proč nevyhověla návrhu na provedení důkazu dotazem na zaměstnavatele a dohodou o místě výkonu práce (dílem pro nadbytečnost, dílem jako důsledek zákonné koncentrace řízení dle § 82 odst. 4 správního řádu). Z napadeného rozhodnutí je tedy jednoznačně zřejmé, jaké rozhodné skutečnosti vzala žalovaná za prokázané a které nikoliv, jakou rozhodnou právní úpravu na danou věc aplikovala, a jak se vypořádala s důkazními návrhy. Z hlediska požadavků na přezkoumatelnost je tedy napadené rozhodnutí zcela dostatečné.
22. Jiná otázka je, zda jsou skutkové a právní závěry přijaté žalovanou správné. To však již není otázka přezkoumatelnosti, ale jiných kritérií (v tomto případě zejména zákonnosti).

Rozdílný údaj o místě výkonu práce

23. Soud shledal, že žalobní námitky formálně brojící proti údajné nepřezkoumatelnosti obsahově otevřely otázku správnosti posouzení právní otázky, zda odlišný údaj o místě výkonu práce v EVPM a v pracovní smlouvě přiložené k žádosti může mít za následek nesplnění podmínek podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Zodpovězení této otázky se soud nemůže vyhnout zejména v kontextu žalobního tvrzení, že v době vydání zaměstnanecké karty byly splněny stejné podmínky jako v době, kdy byla zamítnuta žádost o její prodloužení. Žalobkyně tedy jinými slovy zpochybňuje závěr správních orgánů o tom, že fakticky byla zaměstnána na jiné pozici, než kterou uvádí EVPM, a proto nemohla splnit podmínky podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců.
24. Za účelem zodpovězení této otázky je třeba nejprve vyložit vztah mezi § 37 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále „zákon o zaměstnanosti“) a § 42g odst. 2 zákona o pobytu cizinců.
25. Podle § 37 odst. 1 zákona o zaměstnanosti „[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, informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením, a informaci o příslušném kódu vztahujícím se k druhu práce v rámci oznámeného volného pracovního místa, a to podle skupin Klasifikace zaměstnání (CZ-

ISCO) zveřejněné Českým statistickým úřadem. 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.“

26. Podle § 44 odst. 11 zákona o pobytu cizinců ministerstvo vnitra „[p]latnost zaměstnanecké karty neprodlouží, nespĺňuje-li cizinec podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. a), b) a c), § 42g odst. 3 věť první nebo v § 42g odst. 4 anebo je-li důvod pro zahájení řízení o zrušení platnosti zaměstnanecké karty (§ 46e), a dále, jestliže Úřad práce České republiky - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu vydal závazné stanovisko, že další zaměstnávání cizince nelze vzhledem k situaci na trhu práce povolit. (...)“ (podtržení doplněno soudem).
27. Podle § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců: „[ž]ádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty.“
28. Podle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců se „[z]aměstnaneckou 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“ (podtržení doplněno soudem).
29. Z výše citované úpravy vyplývá, že zaměstnanecká karta je navázána na pracovní pozici uvedenou v centrální evidenci EVPM, 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](#), odst. 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). Teprve pracovní místo neobsadí občan České republiky nebo Evropské unie, smí jej obsadit cizinec. Jak zdejší soud v minulosti opakovaně vyložil, „[j]e sice pravdou, že zákon o pobytu cizinců hovoří poněkud nepřesně o pracovní pozici uvedené v centrální evidenci, bezesporu však výrazem pracovní pozice zákon odkazuje právě na volná pracovní místa v centrální evidenci. Je-li pak na základě žádosti obsahující odkaz na volné pracovní místo vedené v centrální evidenci vydána zaměstnanecká karta, je vydána právě pro toto konkrétní pracovní místo, tedy pro pracovní místo, jehož základní charakteristikou je zejména druh vykonávané práce a místo jeho výkonu (a samozřejmě též zaměstnavatel)“ (podle rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 15. 3. 2022, č. j. 43 A 40/2021-50, odst. 32; dále srov. rozsudek téhož soudu ze dne 23. 9. 2024, č. j. 41 A 33/2023-24, odst. 26-27). Zjednodušeně vyjádřeno, pojem pracovní pozice dle § 42g odst. 1 zákona o pobytu cizinců lze v zásadě ztotožnit s pojmem pracovní místo dle § 37 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, jehož základní charakteristikou je též místo výkonu práce.
30. Z toho vyplývá, že pokud má být na základě žádosti obsahující odkaz na volné pracovní místo vedené v EVPM vydána zaměstnanecká karta, pak musí být vydána právě pro toto konkrétní pracovní místo, tedy pro pracovní místo, jehož základní charakteristikou je kromě druhu vykonávané práce také místo jejího výkonu. Místo výkonu práce totiž patří – vedle druhu práce a dne nástupu do práce – mezi podstatné náležitosti pracovní smlouvy

podle § 34 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákoník práce“). Jestliže by práce byla vykonávána na jiném než sjednaném místě, jednalo by se o výkon jiné než sjednané práce, a tedy o výkon práce v rozporu se zaměstnaneckou kartou, a tedy o nelegální práci [§ 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti].

31. Výše uvedené však zároveň nelze vykládat tak, že jakýkoliv rozpor mezi pracovní smlouvou a údaji z evidence bude automaticky znamenat rozpor výkonu práce se zaměstnaneckou kartou. Jak vyložil NSS v rozsudku ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021-38, odst. 18, *„[p]racovní smlouva je toliko jedním z podkladů, na jehož základě je nutné posouzení účelu pobytu cizince na území provést. Nejvyšší správní soud k tomu poznamenává, že zejména v případě natolik podrobného, kazuistického a frekventovaně novelizovaného zákona, jakým je zákon o pobytu cizinců, nezbyvá než důsledně vycházet z textu právního předpisu a nedotvářet jej interpretací k tíži adresátů této právní normy tam, kde zákon sám explicitní oporu pro přísný a formalistický postup správních orgánů neskýtá. (...) Vždy je totiž nutno vážit, zda konkrétní rozdíl dostahuje k závěru, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v evidenci. Přitom je zapotřebí v návaznosti na výše uvedené zohlednit, v čem konkrétně se sjednaná pracovní smlouva liší s pracovní pozicí v evidenci. Závěr o tom, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na pracovní pozici uvedené v evidenci, přitom lze učinit v případě zásadních rozdílů mezi volným pracovním místem v evidenci a sjednanou pracovní smlouvou (např. v případě zásadního rozporu v mzdových podmínkách, viz rozsudek městského soudu ze dne 15. prosince 2020 č. j. 6 A 113/2017 - 32, či v místě výkonu práce, viz rozsudek Krajského soudu v Brně ze dne 30. června 2020 č. j. 31 A 146/2018-33). K tomuto posouzení slouží právě rozlišení údajů v evidenci ve smyslu § 37 zákona o zaměstnanosti na základní a další“* (zdůraznění doplněno zdejší soudem). “
32. Je pravdou, že shora citovaný výklad se týkal posouzení věci, ve které šlo o rozpor ohledně údaje o době trvání pracovního poměru, neboť v EVPM byl uváděn jako sjednaný na dobu určitou, zatímco dle předložené pracovní smlouvy byl sjednán na dobu neurčitou. Dle citovaného NSS rozsudku č. j. 6 Azs 127/2021-38 přitom údaj o době trvání pracovního poměru není základní charakteristikou pracovního místa ve smyslu § 37 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, a proto nesoulad ohledně tohoto údaje nešlo považovat za nesoulad ohledně základních údajů o požadovaném pracovním místě. To je rozdíl oproti nyní posuzované věci, ve které jde o nesoulad údaje ohledně místa výkonu práce, což je naopak jedna ze základních charakteristik pracovního místa ve smyslu § 37 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Jak ovšem zdejší soud vyložil v rozsudku ze dne 7. 6. 2022, č. j. 55 A 7/2022-24, i v případě místa výkonu práce coby základní charakteristiky pracovního je zapotřebí zohledňovat, v čem konkrétně se sjednaná pracovní smlouva liší od pracovní pozice v evidenci, a proto je vždy nutno vážit, zda konkrétní rozdíl dostahuje k závěru, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v evidenci. Až teprve v případě zásadního rozporu v údaji o místě výkonu práce by šlo učinit závěr, že účelem pobytu cizince na území není zaměstnání na pracovní pozici uvedené v EVPM. Takový zásadní rozpor nicméně nešlo dovodit v situaci, kdy nešlo dovodit, že by žádost byla podávána k místu evidovanému pod jiným číslem, než které odpovídalo EVPM (srov. odst. 21-22 zmiňovaného rozsudku č. j. 55 A 7/2022-24).
33. Ani ve vztahu k nyní posuzované věci nemá zdejší soud důvod odchylovat se od výkladu, který k otázce odlišného údaje o místě výkonu práce přijal v rozsudku č. j. 55 A 7/2022-24. Proto se zaměřil na to, zda údaj o místě výkonu práce *M.B.,K.L.* dle pracovní smlouvy ze dne 3. 4. 2023, že se liší od údaje *P. K.* dle EVPM, skutečně představuje rozdíl zásadní povahy.

34. Soud konstatuje, že v tomto konkrétním případě se o zásadní rozpor nejedná.
35. Z žádosti žalobkyně neplyne, že by žádala o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty na jinou pracovní pozici, než která byla vedena v EVPM pod číslem 26 425 160 787. Naopak na formuláři žádosti ze dne 21. 2. 2024 je v příslušném řádku právě toto číslo výslovně uváděno. Ve správním spise je rovněž založena kopie předkládací zprávy vyhotovené ministerstvem dne 6. 3. 2023, která se vztahuje k původní žádosti žalobkyně o vydání zaměstnanecké karty, které bylo vyhověno. Zaměstnanecká karta jí byla na základě této původní žádosti vydána na druh práce *operátor výroby, na pracovní pozici 82192 – Montážní dělníci výrobků z pryže a plastů*, a to u zaměstnavatele F. L. . V pracovní smlouvě ze dne 3. 4. 2023 je přitom druh práce vymezen jako *operátor výroby*, zaměstnavatel je rovněž F. L. , shodné údaje jsou uváděny i v žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty ze dne 21. 2. 2024. Dle soudu je zde tedy zřejmá kontinuita s původní žádostí o vydání zaměstnanecké karty, jejíž přílohou byla mj. smlouva o budoucí pracovní smlouvě ze dne 15. 2. 2023, o které se zmiňuje žalovaná ve vyjádření k žalobě. Soud má naopak za to, že pracovní smlouvu ze dne 3. 4. 2023 je třeba považovat právě za onu budoucí pracovní smlouvu, jejíž uzavření se předpokládalo ve zmiňované smlouvě ze dne 15. 2. 2023.
36. Dále nelze přehlédnout, že místo výkonu práce je v pracovní smlouvě ze dne 3. 4. 2023 specifikováno v čl. II takto: *„Místem výkonu práce jsou M.B.,K.L.. Pravidelným pracovištěm pro účely cestovních náhrad jsou Kosmonosy [sic!]. Zaměstnanec souhlasí s tím, že ho může zaměstnavatel vysílat v případě potřeby na pracovní cesty.“* Z uvedeného je zřejmé, že žalobkyně se zaměstnavatelem dohodla, že místo výkonu práce sjednáno širší (jako více obcí) než je konkrétní adresa, na které žalobkyně práci fakticky vykonává. Možnost takového širšího ujednání připustila i civilistická judikatura, například Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 19. 7. 2016, sp. zn. 21 Cdo 2680/2015, konstatoval, že *„je-li tedy mezi zaměstnancem a zaměstnancem ujednáno místo výkonu práce širěji než pouze pracovištěm (místo výkonu práce je totožné s pracovištěm), určuje pracoviště (místo, kde zaměstnanec plní podle pokynů zaměstnavatele své pracovní úkoly) v rámci místa výkonu práce vždy zaměstnavatel. To platí i za situace, že mezi účastníky pracovněprávního vztahu je dohodnuto více míst výkonu práce. I v takovém případě je to zaměstnavatel, kdo určuje, ve kterém z více sjednaných míst výkonu práce (na kterém pracovišti) bude zaměstnanec konat práci; na tom nic nemění, že i jednotlivá sjednaná místa výkonu práce mohou sestávat z více pracovišť“*. Přesně tak je tomu i v nyní posuzované věci, kdy místo výkonu práce je sjednáno širěji než pouze místem pracoviště. Zároveň je však podstatné, že součástí tako širěji sjednaného místa výkonu práce jsou i Kosmonosy, jež jsou zároveň kontaktním pracovištěm pro účely cestovních náhrad (viz výše citovaný čl. II), přičemž v územním obvodu Kosmonos se nachází i místo s adresou P. K. , jež je uvedena v EVMP a jež byla vyplněna i do formuláře žádosti.
37. Skutečnost, že sjednané místo výkonu práce zahrnuje i adresu P. K. , potvrzuje i listina označená jako *potvrzení o místě výkonu práce* vydaná dne 17. 6. 2024 personalistkou společnosti F. L. ze dne 17. 6. 2024. Zde soud nesouhlasí s hodnocením žalované, že *„[t]vrzení účastnice řízení, že pracuje po celou dobu P. K. , nebylo ve smyslu § 52 [správního řádu] prokázáno, a to ani potvrzením zaměstnavatele o místě výkonu práce ze dne 17. 6. 2024. Spisovým materiálem byl prokázán opak, tj. že účastnice řízení požadovala prodloužit dobu platnosti na místo výkonu práce: „M.B.K.L., tj. na místo výkonu práce, které jí nikdy nebylo povoleno a které nikdy neprošlo testem trhu práce.“* (str. 5 napadeného rozhodnutí). Soud totiž dospívá k závěru zcela protichůdnému, neboť má za to, že potvrzení zaměstnavatele ze dne 17. 6. 2024 naopak prokazuje existenci výkonu práce na adrese P. K. . A to nejen proto, že je

v něm právě tato adresa explicitně uváděna, ale především proto, že se tím dokresluje smysl ujednání v čl. II smlouvy ze dne 3. 4. 2023, která má místo výkonu práce vymezeno širěji, ale zároveň tak, že zahrnuje i pracoviště v obvodu K., kde se nachází adresa P. K. . Podstatná je však především vazba žalobkyně k obsahově shodné pracovní pozici, jež se přes odchylky v ujednání specifikující místo výkonu práce reálně neliší od té, na kterou jí byla původně vydána zaměstnanecká karta.

38. S ohledem na výše uvedené soud shrnuje, že nic nenasvědčuje tomu, že by se žádost o prodloužení této zaměstnanecké karty týkala jiné pracovní pozice, než právě té, která byla v EVPM vedena pod číslem 26 425 160 787. V tomto kontextu nelze rozdíl mezi údaji o místě výkonu práce pracovní smlouvě ze dne 3. 4. 2023 na straně jedné a v EVPM a v textu žádosti na straně druhé považovat za natolik zásadní rozpor, aby bylo možno učinit závěr, že účelem pobytu cizinky na území není zaměstnání na pracovní pozici uvedené v evidenci obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Soud naopak přisvědčuje tvrzení žalobkyně, že podmínky existující v době vydání zaměstnanecké karty se obsahově nelišily od těch, které tu byly v době zamítnutí žádosti o prodloužení její platnosti. Správní orgány obou stupňů proto pochybily, pokud za důvod pro zamítnutí žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty považovaly nesplnění podmínek § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. Z tohoto důvodu soud zrušil napadené a spolu s ním i prvostupňové rozhodnutí pro nezákonnost (§ 78 odst. 1, odst. 4 s. ř. s.).
39. Nad rámec nutného odůvodnění soud dodává, že nelze přehlížet další okolnost, v jejímž světle se zamítnutí žádost o prodloužení zaměstnanecké karty jeví jako problematické. Jak totiž plyne ze správního spisu, ministerstvo přípisem ze dne 21. 2. 2024, č. j. OAM-12548-7/ZM-2024, požádalo Úřad práce ČR – Krajskou pobočku Příbram o vydání závazného stanovisko pro účely prodloužení platnosti zaměstnanecké karty žalobkyně. V této žádosti explicitně uvedlo, že *„[p]okud nebude závazné stanovisko doručeno do 15 pracovních dnů ode dne obdržení této žádosti, má se dle § 169o (resp. v případě žádosti podané před 15. 8. 2017 dle § 169 odst. 17) zákona o pobytu cizinců za to, že další zaměstnávání cizince lze [sic!] povolit“*. Ministerstvo si tedy v průběhu řízení o žádosti bylo zjevně vědomo důsledků plynoucích z úpravy § 169o zákona o pobytu cizinců, podle něhož *„[ú]řad práce České republiky - krajská pobočka nebo pobočka pro hlavní město Prahu závazné stanovisko k zaměstnání cizince doručí ministerstvu do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko; neučiní-li tak v této lhůtě, má se za to, že se zaměstnáváním cizince souhlasí.“* Ze správního spisu přitom nevyplývá, že by ministerstvem dožádaná krajská pobočka úřadu práce někdy vydala ve vztahu k zaměstnávání žalobkyně nějaké závazné stanovisko, natož negativní. Žalobkyni tedy svědčila fikce souhlasu § 169o zákona o pobytu cizinců. Navzdory tomu však ministerstvo její žádost zamítlo, aniž tuto fikci souhlasu jakkoli vzalo v potaz. Ani žalovaná v napadeném rozhodnutí se nad zmiňovanou fikcí souhlasu nijak nepozastavila. Tento nedostatek na straně správních orgánů nicméně nebyl předmětem uplatněných žalobních bodů, proto jej soud zmiňuje pouze *obiter dictum* a nepovažuje je za důvod pro zrušení napadeného rozhodnutí. Pro účely dalšího řízení by však bylo žádoucí, aby správní orgány vzaly tuto skutečnost v potaz.

Ostatní

40. Soud dále vyjádří ke zbývajícím žalobním námitkám, které shledal převážně nedůvodnými:
41. Soud nemůže souhlasit s žalobní námitkou, že by žalovaná nijak nezohlednila v odvolání navržený důkaz potvrzením zaměstnavatele F. L. ze dne 17. 6. 2024. Žalovaná se tímto

důkazem explicitně zabývala a na jeho základě učinila i konkrétní skutkový závěr, třebaže věcně nesprávný (viz odst. 38 výše). Není však pravdou, že by tento důkaz „odmítla“, jak je argumentováno v žalobě.

42. Žalovaná rovněž nebyla povinna provést důkaz doplňujícím dotazem na zaměstnavatele. Není totiž povinností správního orgánu vyhovět každému důkaznímu návrhu, je však povinen vyložit důvody, proč určitý důkaz neprovedl. Důvody, pro které lze neakceptovat účastníkův důkazní návrh, byly podrobně vyloženy judikaturou (srov. nálezy Ústavního soudu ze dne 8. 12. 2009, sp. zn. I. ÚS 118/09 rozsudky NSS ze dne 18. 8. 2017, č. j. 5 Afs 184/2016-20, odst. 26, nebo ze dne 30. 4. 2014, č. j. 7 Afs 64/2013-22, či ze dne 28. 8. 2008, č. j. 8 Afs 81/200-42). Jedním z těchto důvodů je též nadbytečnost důkazu, tj. argument, dle něhož určité tvrzení, k jehož ověření nebo vyvrácení je důkaz navrhován, bylo již v dosavadním řízení bez důvodných pochybností ověřeno nebo vyvráceno. Právě tento argument použila žalovaná ve vztahu k návrhu na důkaz dotazem na zaměstnavatele, neboť vycházela z toho, že skutkový stav byl zjištěn dostatečně (viz str. 5 napadeného rozhodnutí). S tím lze v zásadě souhlasit, neboť soud má za to, že skutečnosti rozhodné pro posouzení předmětné žádosti byly v tomto případě skutečně splněny již v řízení na prvním stupni. To, že na základě zjištěného skutkového stavu správní orgány dospěly k nesprávnému právnímu závěru, že rozdílnost údajů o místě výkonu práce měla v daném případě za důsledek nesplnění podmínek pro prodloužení zaměstnacké karty, je už jiná věc. Samotné neakceptování důkazního návrhu však bylo uchopeno procesně správně.
43. Neakceptování důkazního návrhu na provedení důkazu dohodou o místě výkonu práce na adrese *P. K.* odůvodnila žalovaná uplatněním zásady koncentrace odvolacího řízení dle § 82 odst. 4 správního řádu. Zde je třeba úvahy žalované zčásti korigovat. Žalovaná vycházela obecně ze správné úvahy, že v řízení o žádosti leží důkazní břemeno a žadateli, a nikoliv na správním orgánu (k tomu srov. např. rozsudky NSS ze dne 15. 5. 2019, č. j. 8 Azs 249/2018-57, ze dne 12. 3. 2015, č. j. 9 Azs 12/2015-38, ze dne 3. 3. 2016, č. j. 10 Azs 95/2015-36, ze dne 29. 8. 2016, č. j. 7 Azs 99/2016-36, nebo ze dne 15. 11. 2017, č. j. 8 Azs 111/2017-36), a v těchto typech řízení se zásada koncentrace zpravidla uplatní (srov. rozsudek NSS ze dne 7. 4. 2011, č. j. 5 As 7/2011-48). Potud lze s žalovanou souhlasit. Soud se však na rozdíl od žalované domnívá, že tomto případě se nejednalo vyloženě o skutkovou novotu. Žalobkyně totiž již zjevně v době podání žádosti vycházela z toho, že místem výkonu práce je *P. K.*, a to právě v rámci ujednání o širším pojetí místa výkonu práce než pouze místem pracoviště (srov. odst. 36 výše). To, že správní orgány tuto skutečnost hodnotí jinak, vyšlo najevo až v průběhu správního řízení, resp. až v odůvodnění prvostupňového rozhodnutí. V tomto kontextu je třeba návrh na důkaz dohodou o místu výkonu práce považovat spíše za protidůkaz oponující skutkovým závěrům ministerstva učiněným na základě (listinných) důkazů provedených v řízení na prvním stupni, a nikoliv za skutkovou novotu v právním smyslu. Daný důkazní návrh proto nešlo odmítnout s poukazem na koncentraci řízení. To ale zároveň neznamená, že by důkaznímu návrhu bylo nutno vyhovět a že by nepřipadal v úvahu jiný důvod pro jeho případné neakceptování.
44. Soud naproti tomu nepovažuje pro danou věc za rozhodné, s jakým výsledkem byly vyřízeny jiné žádosti kolegů či kolegyně žalobkyně. Tato žalobní námitka je značně vágní, neboť z ní není zřejmé, jaké konkrétní případy má žalobkyně na mysli, resp. v čem konkrétně se měl přístup správních orgánů vůči jiným cizincům v témže postavení lišit. Nejsou-li ani rámcově predestřeny konkrétní obsahy jiných žádostí či podkladů k nim

předkládaných, pak nelze bez dalšího usuzovat, že by vyhovění takovým žádostem nutně znamenalo rozdílný přístup.

45. Podobně vágní je i žalobní námitka, že nebylo vyhověno žádosti žalobkyně o navrácení v předešlý stav. Zde se autor žaloby omezil pouze na nicneříkající konstatování, že „OAMP neměl důvod žalobkyni nevyhovět“. Tato otázka navíc není pro posouzení věci rozhodná. Jak plyne ze správního spisu, žalobkyně žádala o navrácení v předešlý stav vůči výzvě ministerstva k odstranění vad žádosti, přičemž tyto vady spatřovalo ministerstvo v nesouladu mezi místem výkonu práce uváděným v pracovní smlouvě a místem výkonu práce uváděním v EVPM. Jak ovšem soud vyložil výše, zmiňovaný nesoulad neměl za následek nesplnění podmínek pro prodloužení žádosti, jak mylně vyhodnotily správní orgány obou stupňů. Neodstranění tohoto nesouladu proto logicky nemohlo jít žalobkyni nijak k tíži. Z toho důvodu je bezpředmětné se blíže zabývat tím, zda tato výzva byla žalobkyni doručena řádně či nikoliv.

V. Závěr a náklady řízení

46. S ohledem na výše uvedené zrušil soud napadené rozhodnutí pro nezákonnost (§ 78 odst. 1 s. ř. s.) a spolu s ním zrušil i prvostupňové rozhodnutí (§ 78 odst. 3 s. ř. s.) a vrátil věc k dalšímu řízení žalované (§ 78 odst. 4 s. ř. s.; výrok I).
47. Správní orgány jsou v dalším řízení vázány právním názorem soudu vysloveným v tomto rozsudku (§ 78 odst. 5 s. ř. s.), že rozdíl mezi údajem o místě výkonu práce dle pracovní smlouvy ze dne 3. 4. 2023 a mezi údajem o místě výkonu práce dle EVPM nepředstavuje natolik zásadní rozpor, aby jej bylo možno považovat za překážku pro vyhovění žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty.
48. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle úspěchu ve věci (§ 60 odst. 1 s. ř. s.). Výše náhrady nákladů řízení přiznaných procesně úspěšné žalobkyni činí **13 200 Kč** a skládá se z těchto položek:
- **3 000 Kč** za soudní poplatek za podání žaloby (§ 6 zákona č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích),
 - **9 300 Kč** jako odměna advokáta za tři úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, sepsání žaloby a podání repliky), přičemž sazba za jeden úkon činí 3 100 Kč [§ 7 bod 5, § 9 odst. 5, § 11 odst. 1 písm. a), d) a g) advokátního tarifu účinného do 31. 12. 2024],
 - **900 Kč** jako paušální náhrada hotových výdajů za čtyři úkony právní služby, přičemž sazba činí 300 Kč za jeden úkon (§ 13 odst. 1 a 4 advokátního tarifu, účinného do 31. 12. 2024),
49. Součástí odměny není náhrada za DPH (§ 57 odst. 2 s. ř. s.), neboť zástupce žalobkyně není plátcem daně z přidané hodnoty. Náhradu nákladů řízení je žalovaná povinna uhradit podle § 149 odst. 1 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu, ve znění pozdějších předpisů, užitého na základě § 64 s. ř. s., k rukám zástupce žalobce, a to ve lhůtě 30 dnů od právní moci rozsudku (§ 54 odst. 7 s. ř. s.). (§ 60 odst. 1 s. ř. s.; výrok II).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku 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.

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.

Praha 23. září 2025

Josef Straka
samosoude