

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně senátu Veroniky Juřičkové a soudců Tomáše Langáška a Filipa Dienstbiera v právní věci žalobce: **V. K.**, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, sídlem nám. Hrdinů 1634/3, Praha 4, týkající se žaloby proti rozhodnutí žalované ze dne 14. 7. 2022, č. j. MV-88067-4/SO-2022, o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 12. 10. 2022, č. j. 195 A 5/2022-30,

takto:

Rozsudek Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 12. 10. 2022, č. j. 195 A 5/2022-30, **se ruší** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení případu

[1] Ministerstvo vnitra, odbor azylové a migrační politiky (dále jen „správní orgán prvního stupně“), vydalo dne 9. 3. 2022 pod č. j. OAM-74880-37/ZM-2020 rozhodnutí, kterým zamítlo žalobcovu žádost o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty podle § 44a odst. 11 ve spojení s § 42g odst. 2 písm. c) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), z důvodu nesplnění zákonné podmínky pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, a sice podmínky doložení odborné způsobilosti pro výkon požadovaného zaměstnání.

[2] V odůvodnění rozhodnutí správní orgán prvního stupně uvedl, že z dokladu o odborné způsobilosti předloženého žalobcem (dokladu o absolvování úplného dvouletého kurzu středního odborného technického učiliště, SOTU-9 měs. Svaljava, Zakarpatská oblast, v profesi tvarovač, tavič železných výrobků) nebylo patrné a správnímu orgánu prvního stupně se nepodařilo z veřejně dostupných zdrojů ověřit, zda lze doložené vzdělání považovat za rovnocenné úplnému střednímu vzdělání s maturitou, které jako minimální stupeň vzdělání požadoval zaměstnavatel, společnost Boy Invest - com s.r.o., v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (dále též „EVPM"). Správní orgán prvního stupně vyzval žalobce k doložení uznání rovnocennosti vzdělání, to však doloženo nebylo. Žalobce v reakci na výzvu správního orgánu prvního stupně doložil prohlášení zaměstnavatele o tom, že žalobce splňuje odbornou způsobilost, včetně vyjádření, že žalobce na shodné pracovní pozici pro téhož zaměstnavatele již delší dobu pracuje a že doložená odborná způsobilost je dostačující a byla akceptována i v minulosti. Dle správního orgánu prvního stupně však žalobce požadované odborné vzdělání pro dané pracovní místo nedoložil, a proto podané žádosti nevyhověl.

[3] Žalobce se proti tomuto rozhodnutí bránil odvoláním, které žalovaná rozhodnutím označeným v záhlaví tohoto rozsudku zamítla a prvostupňové rozhodnutí potvrdila. Žalovaná se ztotožnila se závěrem správního orgánu prvního stupně, že v řízení nebylo prokázáno, že žalobce má úplné střední odborné vzdělání s maturitou, které zaměstnavatel pro danou pracovní pozici požadoval v EVPM. Poukázala na to, že základní charakteristiku nabízeného pracovního místa určuje dle § 37 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, sám zaměstnavatel. Požadavek na doložení odborné způsobilosti představuje pro rozhodování o žádosti o prodloužení zaměstnanecké karty základní podmínku, od níž nelze upustit. Při jejím nesplnění nemá správní orgán prostor pro správní uvážení. Žalovaná neshledala důvodnou ani námitku nepřiměřenosti vydaného rozhodnutí a přepjatého formalismu. V této souvislosti konstatovala, že žalobcova manželka pobývá na území České republiky na základě dočasné ochrany, a s ohledem na probíhající vojenský konflikt na Ukrajině má i žalobce možnost požádat o nové pobytové oprávnění.

[4] Žalobce napadl rozhodnutí žalované žalobou u Krajského soudu v Ústí nad Labem, který podané žalobě vyhověl, rozhodnutí žalované zrušil a věc jí vrátil k dalšímu řízení. V odůvodnění rozsudku uvedl, že správní orgány pochybily tím, že při posuzování naplnění podmínky doložení odborné způsobilosti vycházely pouze z charakteristiky zaměstnání uvedené v EVPM, aniž se zabývaly tím, zda požadovaná odborná způsobilost vyplývá z charakteru zaměstnání a je skutečně nutná za situace, kdy zaměstnavatel prohlásil, že žalobce odbornou způsobilost pro výkon daného zaměstnání splňuje. Dle krajského soudu správní orgány rovněž dostatečně nezohlednily skutečnost, že žalobce již na uvedené pozici pracoval a že zaměstnavatel na ukončeném středoškolském vzdělání s maturitou nadále netrvá.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalobce

[5] Žalovaná (dále jen „stěžovatelka") podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost. Namítala, že krajský soud nesprávně posoudil právní otázku naplnění podmínky pro prodloužení platnosti zaměstnanecké karty, která je stanovena v § 42g odst. písm. c)

zákona o pobytu cizinců. Dle stěžovatelky krajský soud správním orgánům nesprávně vytkl, že žádost posoudily pouze s ohledem na obsah centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (EVPM) a nezabývaly se charakterem konkrétního zaměstnání, které měl žadatel dle žádosti vykonávat. Stěžovatelka s odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 9. 2020, č. j. 2 Ads 83/2019-26, uvedla, že krajský soud zcela pominul smysl požadavků uváděných v evidenci na nabízená pracovní místa s ohledem na tzv. test trhu práce. Tento test spočívá v tom, že místo nabízené v EVPM je za stanovených podmínek nejprve nabízeno občanům České republiky a Evropské unie, a teprve poté, co o něj neprojeví zájem, může být obsazeno příslušníky tzv. třetích zemí. Požadavek uvedený v evidenci na vyšší odborné vzdělání, od něhož by nakonec bylo u konkrétního žadatele upuštěno, tedy mohl vést k odrazení potenciálních uchazečů z České republiky a Evropské unie, a tím test trhu práce narušit a popřít jeho smysl. Informace, které zaměstnavatelé uvádějí v EVPM, jsou s odkazem na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31, pro rozhodovací činnost správních orgánů závazné.

[6] Dále stěžovatelka uvedla, že v nyní posuzované věci není podstatné, že žalobci jako žadateli byl již dříve udělen souhlas se změnou zaměstnavatele, neboť podmínky pro změnu zaměstnavatele se liší od podmínek pro prodloužení zaměstnanecké karty. Dle stěžovatelky také nelze při posuzování naplnění podmínky odborné způsobilosti v případě rozhodování o prodloužení zaměstnanecké karty vycházet z pouhého prohlášení zaměstnavatele, včetně sdělení, že na podmínce požadavku odborné způsobilosti uvedené v EVPM již netrvá. Takový postup by narušil smysl a účel tzv. testu trhu práce.

[7] Žalobce práva vyjádřit se ke kasační stížnosti nevyužil.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[8] Nejvyšší správní soud kasační stížnost posoudil a dospěl k závěru, že je důvodná.

[9] V nyní projednávané věci je mezi účastníky řízení veden spor o otázku naplnění podmínky odborné způsobilosti pro účely prodloužení zaměstnanecké karty a s tím souvisejícího postupu správních orgánů, které vycházely z odborné způsobilosti požadované zaměstnavatelem v evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty (EVPM).

[10] Podle § 44a odst. 9 zákona o pobytu cizinců lze *platnost zaměstnanecké karty při splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 2 písm. b) a c), § 42g odst. 3 nebo 4 opakovaně prodloužit na dobu, na kterou byla uzavřena pracovní smlouva nebo dohoda o pracovní činnosti, vždy však nejdéle na dobu 2 let; v případě cizince, kterému byla vydána zaměstnanecká karta podle § 42g odst. 3, se platnost zaměstnanecké karty prodlouží na dobu odpovídající době uvedené v rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání. Žádost o prodloužení platnosti zaměstnanecké karty se podává ministerstvu*. Odst. 11 téhož ustanovení zákona upravuje, že *ministerstvo platnost zaměstnanecké karty neprodlouží, nesplňuje-li cizinec podmínky uvedené v § 42g odst. 2 písm. a), b) a c), § 42g odst. 3 větě 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. (...)

[11] Podle § 42g odst. 2 téhož zákona *žádost o vydání zaměstnanecké karty je oprávněn podat cizinec, pokud*

a) je účelem jeho pobytu na území zaměstnání na jedné z pracovních pozic uvedených v centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty,

b) uzavřel pracovní smlouvu, dohodu o pracovní činnosti nebo smlouvu o smlouvě budoucí, v níž se strany zavazují v ujednané lhůtě uzavřít pracovní smlouvu nebo dohodu o pracovní činnosti obsahující ustanovení, ze kterého vyplývá, že bez ohledu na rozsah práce měsíční mzda, plat nebo odměna cizince nebude nižší než základní sazba měsíční minimální mzdy; týdenní pracovní doba v každém základním pracovněprávním vztahu musí činit nejméně 15 hodin a

c) má odbornou způsobilost pro výkon požadovaného zaměstnání a tato podmínka vyplývá z charakteru zaměstnání nebo ji stanoví mezinárodní smlouva, zejména

1. má požadované vzdělání; v odůvodněných případech, zejména v případě důvodných pochybností, zda cizinec má požadované vzdělání nebo zda toto vzdělání odpovídá charakteru zaměstnání, je na žádost ministerstva povinen prokázat, že jeho zahraniční vzdělání bylo uznáno příslušným orgánem České republiky,

2. má požadovanou odbornou kvalifikaci, pokud je podle zvláštního právního předpisu vyžadována, a

3. splňuje podmínky pro výkon regulovaného povolání, jde-li o takové povolání.

[12] Podle § 35 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *zaměstnavatel může oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.*

[13] Zaměstnavatel, který hodlá na volném pracovním místě zaměstnávat cizince na základě povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty, je dle § 86 zákona o zaměstnanosti povinen oznámit takové pracovní místo, na kterém může být cizinec zaměstnán, krajské pobočce Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno, a to včetně základní charakteristiky tohoto pracovního místa (§ 37).

[14] Podle § 37 téhož zákona platí, 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* (pozn.: zvýraznění doplnil soud).

[15] Ustanovení § 37a odst. 1, 2 a 4 zákona o zaměstnanosti upravuje, že *centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli modré karty, vedené ministerstvem, obsahují údaje uvedené v § 37. Volným pracovním místem obsaditelným držitelem zaměstnanecké karty se rozumí pracovní místo, které nebylo obsazeno do 30 dnů od jeho oznámení krajské pobočce Úřadu práce, s výjimkou pracovních míst úředníků územních samosprávných celků a služebních míst státních zaměstnanců. Podmínkou pro zařazení volného pracovního místa do centrální evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty je souhlas zaměstnavatele a současně to, 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. Krajská pobočka Úřadu práce může s ohledem na situaci na trhu práce zkrátit dobu podle věty první až na 10 dnů.*

[16] Z výše citovaných ustanovení vyplývá, že zaměstnavatel, který hodlá uzavřít pracovní smlouvu s příslušníkem třetí země, je povinen nejprve pracovní místo nabídnout na trhu práce prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce České republiky. Pro účely evidence volných pracovních míst zaměstnavatel uvede k nabízenému pracovnímu místu zákonem stanovené údaje (§ 37 zákona o zaměstnanosti), tzv. charakteristiku pracovního místa. Pokud není o takové místo v době 30 dnů projeven zájem a neobsadí je uchazeč z České republiky či Evropské unie a pokud s tím zaměstnavatel souhlasí, lze místo zaevidovat v centrální evidenci volných míst obsaditelných držiteli zaměstnanecké karty a nabídnout je cizinci ze třetí země. Evidenci a v ní obsaženou charakteristiku pracovních míst nemohou správní orgány měnit. Nabídka pracovního místa po dobu 30 dnů prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce České republiky (výjimečně po dobu zkrácenou na 10 dnů) představuje tzv. test trhu práce, který musí bez dalšího řádně proběhnout, aby mohlo být místo následně obsazeno cizincem ze třetí země. Požadavek na řádně proběhlý test trhu práce je současně zajištěn tím, že pracovní místo bude cizincem ze třetí země obsazeno za totožných podmínek a při dodržení totožných požadavků na konkrétní pracovní místo obsažených v evidenci jako o uchazečů z České republiky a Evropské unie, kteří mají při obsazování pracovních míst před uchazeči ze třetích zemí přednost.

[17] V souzené věci žalobce k výzvě správního orgánu prvního stupně předložil v řízení doklad odborné způsobilosti (vysvědčení č. 3221, vydané na SOTU-9 měs. Svaljava Zakarpatská oblast), dle kterého dne 2. 7. 1986 ukončil úplný kurz středního odborného technického učiliště s dobou studia 2 roky v profesi tvarovač, tavič železných výrobků. Dle správních orgánů doložené vzdělání neodpovídalo požadavku na odbornou způsobilost pro výkon nabízeného zaměstnání slévač/tavič (úplné střední vzdělání s maturitou), uvedenému v základní charakteristice tohoto pracovního místa podle § 37 zákona o zaměstnanosti v EVPM. Krajský soud v napadeném rozsudku správním orgánům vytkl, že byly povinny se při posuzování naplnění požadavku na odbornou způsobilost zabývat vlastním charakterem zaměstnání a zohlednit i další okolnosti případu.

[18] Za účelem posouzení oprávněnosti těchto krajským soudem vznesených požadavků bylo nutno nejprve zodpovědět otázkou, jakou povahu má charakteristika odborné způsobilosti při vymezení pracovního místa pro účely EVPM. Nejvyšší správní soud se ve své rozhodovací činnosti zabýval výkladem § 37 zákona o zaměstnanosti, včetně toho, které údaje v něm vyjmenované jsou (i) základní, a tedy nezbytné pro charakteristiku

pracovního místa evidovaného v centrální evidenci volných míst, a které lze považovat za (ii) údaje vedlejší. Rozlišení těchto charakteristik a jejich závaznosti má totiž dopad na rozhodování správních orgánů při posuzování naplnění podmínek v jednotlivých řízeních týkajících se zaměstnávání cizinců.

[19] V rozsudku ze dne 13. 8. 2021, č. j. 6 Azs 127/2021-38, Nejvyšší správní soud v této souvislosti 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. Vedle toho informace o tom, zda jde o zaměstnání na dobu neurčitou nebo určitou a o jeho předpokládané délce, vymezené až ve druhé větě § 37 zákona o zaměstnanosti, za základní označeny nejsou, přičemž i systematický výklad vede k závěru, že se jedná o informace další, resp. dále uváděné. Na základě uvedeného rozlišení pak Nejvyšší správní soud v tehdejším případě dospěl k závěru, 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 centrální evidenci obsaditelných volných pracovních míst ve smyslu § 42g odst. 2 písm. a) zákona o pobytu cizinců. *A contrario* při posuzování naplnění podmínek pro prodloužení zaměstnanecké karty, které představují základní charakteristiku pracovního místa [tj. včetně požadavku na odbornou způsobilost dle § 42g odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců], jsou správní orgány údaji uvedenými v EVPM vázány.

[20] V souzené věci krajský soud v napadeném rozsudku vycházel při výkladu § 42g odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců z toho, že citované ustanovení obsahuje dvě podmínky, které musejí být splněny kumulativně: (1) odborná způsobilost je vázána právě na výkon zaměstnání, pro něž byla udělena zaměstnanecká karta a které cizinec hodlá vykonávat, a (2) odborná způsobilost musí vyplývat z charakteru zaměstnání či z mezinárodní smlouvy. Na základě uvedeného krajský soud dovodil, že bylo povinností správních orgánů při zjištění nesouladu v požadavku na minimální dosažený stupeň vzdělání zkoumat vlastní charakter zaměstnání a vyhodnotit, zda odborná způsobilost doložená žalobcem byla pro výkon daného pracovního místa dostačující navzdory zaměstnavatelem vznesenému požadavku (evidovanému v EVPM) na ukončené střední vzdělání s maturitou.

[21] Smysl uvedené právní úpravy však nespočívá v tom, aby správní orgány byly povinny v každém jednotlivém případě zkoumat, jaké odborné vzdělání a jaký konkrétní dosažený stupeň vyžaduje výkon určitého zaměstnání. Účelem je eliminovat nepřiměřené požadavky na odbornou způsobilost zcela neodpovídající charakteru nabízeného zaměstnání. V souzeném případě se o takový požadavek zjevně nejednalo, neboť požadavek zaměstnavatele obsažený v evidenci EVPM zjevné pochybnosti o jeho oprávněnosti nevyvolával. Za skutkových okolností nyní souzené věci tedy správní orgány nepochybily tím, že bez dalšího vycházely z údajů v EVPM. Obsah evidence volných pracovních míst obsaditelných držiteli zaměstnacké karty totiž vyjadřuje skutečnou vůli zaměstnavatele za tam stanovených podmínek uchazeče opravdu zaměstnat (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 4. 2021, č. j. 10 Azs 422/2019-31). Údaj o tom, jaký stupeň vzdělání je pro výkon konkrétního zaměstnání třeba, je tak na úvaze zaměstnavatele, nikoli na určení správních orgánů.

[22] Nejvyšší správní soud k tomu zároveň doplňuje, že požadavky na pracovní místo, které tvoří jeho základní charakteristiku a mezi které se řadí i požadavek na odbornou způsobilost, významně ovlivňují úvahy uchazečů o zaměstnání a patří mezi základní kritéria pro rozhodování, zda se uchazeč vůbec bude o místo ucházet, či nikoli (shodně viz rozsudek Krajského soudu v Praze ze dne 7. 6. 2022, č. j. 55 A 7/2022-24). Jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 29. 9. 2020, č. j. 2 Ads 83/2019-26: *„Účelem zákona je zejména uspokojit potřeby zaměstnání občanů Evropské unie, v praxi zejména občanů ČR žijících na našem území. Zaměstnávání cizinců má sloužit k 'dokrytí' potřeb pracovních sil tam, kde to zájme českého hospodářství jako celku (ne nezbytně však zájem jednotlivých zaměstnavatelů) vyžaduje. Proto je zaměstnávání cizinců podrobeno přísné regulaci jak z hledisek strukturálních, tak z hledisek prostorových – smyslem a účelem regulace je vpustit na český pracovní trh jen takové profese, na taková místa, v takových počtech a v takovém čase, v nichž to pomůže celkovému ekonomickému výkonu země a zároveň to nepovede ke snížení dostupnosti zaměstnání pro občany EU a úrovně pracovních odměn, jichž v ČR dosahují.“*

[23] Tyto otázky si však krajský soud nekladl, zcela je při svých úvahách opomenul a vůbec se jimi nezabýval. Dle Nejvyššího správního soudu tak pominul podstatný smysl a účel uvedení základní charakteristiky konkrétního pracovního místa v EVPM a jejího následného (ne)dodržení.

[24] Pokud krajský soud v napadeném rozsudku odkazoval na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 7. 2021, sp. zn. 1 Azs 88/2021-39, v něm Nejvyšší správní soud posuzoval skutkově odlišný případ od případu nyní projednávaného. Konkrétně řešil, zda lze za odbornou způsobilost k výkonu zaměstnání „truhlář“ považovat podle § 42g odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců rovněž zaměstnavatelem požadovanou odbornou způsobilost k řízení motorových vozidel. K tomuto požadavku Nejvyšší správní soud v citovaném rozsudku uvedl: *„Toto zákonné ustanovení poskytuje i demonstrativní výčet toho, co lze považovat za odbornou způsobilost. Je zřejmé, že v nyní projednávaném případě nespadá držení řidičského průkazu skupiny B ani pod jeden ze tří bodů tohoto výčtu. Nejedná se ani o požadované vzdělání (které jako požadavek stanoví sám zaměstnavatel), ani o odbornou kvalifikaci vyžadovanou jiným právním předpisem, ani splnění podmínek regulovaného povolání (přičemž v obou případech se jedná o požadavky stanovené jiným zákonem). Tento demonstrativní výčet však umožňuje lépe pochopit charakter oné odborné způsobilosti, neboť - nahlíženo optikou stěžovatelky – by řidičský průkaz byl dokladem stejné kategorie jako doložení požadovaného vzdělání podle bodu 1 daného ustanovení – jedná se totiž o podmínku stanovenou zaměstnavatelem. Nelze však akceptovat výklad, že takovým dokladem by bylo vše, co zaměstnavatel dle Evidence volných pracovních míst vyžaduje.[17] Doložení řidičského průkazu by jistě bylo legitimně a v souladu se zákonem vyžadováno u pracovního místa „řidič“. Řidičský průkaz by v takovém případě pokazoval odbornou způsobilost, která by přímo souvisela s výkonem zaměstnání a vyplývala by z charakteru tohoto zaměstnání (řízení dopravního prostředku). U pozice truhláře si lze představit doložení např. vyučení se v daném oboru a předchozí praxe, pokud by ji zaměstnavatel požadoval. Nejvyšší správní soud rozumí tomu, že u profese truhláře může vzniknout potřeba dopravovat se z místa jedné zakázky do místa další zakázky, jako tomu ovšem může být i u celé řady dalších zaměstnání. Neznamená to však, že řízení vozidla je vázáno na výkon zaměstnání truhláře a že požadavek způsobilosti řízení motorových vozidel byl nezbytně spojen s výkonem tohoto zaměstnání, a byl tedy součástí odborné způsobilosti podle § 42g odst. 2 písm. c) zákona o pobytu cizinců.“*

[25] Vzhledem k tomu, že v tehdejší věci nebyla požadovaná kvalifikace řidiče nezbytně spojena s výkonem dotčeného zaměstnání, dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že za takové situace bylo na místě se podrobněji zabývat charakterem zaměstnání v souvislosti s požadavkem zaměstnavatele na odbornou způsobilost. V nyní posuzované věci se však jednalo o situaci odlišnou a správní orgány správně vycházely z požadavku uvedeného zaměstnavatelem v EVPM. Ostatně, vázanost správních orgánů obsahem EVPM (viz bod [19] výše) Nejvyšší správní soud potvrdil právě v rozsudku č. j. 1 Azs 88/2021-39 (bod 20).

[26] Nejvyšší správní soud nesouhlasí ani se závěry krajského soudu, že správní orgány v daném případě dostatečně nezohlednily další okolnosti případu. Ačkoli Nejvyšší správní soud rozumí tomu, že žalobce mohl mít s ohledem na průběh dřívějších řízení jistá očekávání, nic to nemění na tom, že stanovená podmínka odborné způsobilosti nebyla v daném případě naplněna. Nejvyššímu správnímu soudu nejsou známy okolnosti předchozích řízení, a pokud žalobce ve spojitosti s touto podmínkou tvrdí, že ze strany zaměstnavatele došlo při uvedení požadavku na odbornou způsobilost k omylu, nese negativní následky takového omylu i žalobce. Negativní dopady nemůže zvrátit ani dodatečné prohlášení zaměstnavatele, že žalobcova odborná způsobilost je pro výkon zaměstnání dostačující. Je tomu tak z toho důvodu, že uvedení údajů v EVPM tvořících základní charakteristiku pracovního místa má zásadní význam pro naplnění smyslu a účelu testu trhu práce. Pokud by správní orgány od požadavků zaměstnavatele v EVPM upustily, v rozporu s testem trhu práce by nepřípustně zvýhodnily žalobce před občany České republiky a Evropské unie, pro které stanovený požadavek rovněž platil. Test trhu práce tedy nelze tímto způsobem obcházet. V případě změny požadavku na kvalifikaci by muselo pracovní místo s uvedenou základní charakteristikou opět nejdříve projít testem trhu práce, tedy být po určenou dobu nejprve inzerováno občanům České republiky a EU, než by mohlo být nabídnuto cizincům ze třetích zemí. Správní orgány se zároveň nedopustily nepřípustného formalismu, neboť skutkové okolnosti daného případu nesvědčily o požadavku zjevně nepřiměřeném, od něhož by se správní orgány v dané věci mohly odklonit.

IV. Závěr a náklady řízení

[27] Na základě výše uvedených skutečností Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná, a proto ve smyslu § 110 odst. 1 věty první s. ř. s. zrušil rozsudek krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení. V něm je krajský soud ve smyslu § 110 odst. 4 s. ř. s. vázán závěry vyslovenými v tomto rozsudku. Opětovně se tedy bude zabývat otázkou, zda byl postup správních orgánů při vyhodnocení naplnění podmínky doložení odborné způsobilosti žalobce pro účely rozhodování o prodloužení zaměstnanecké karty v souladu se zákonem o pobytu cizinců.

[28] V dalším řízení krajský soud rozhodne také o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti (§ 110 odst. 3 s. ř. s.).

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 31. října 2023

pokračování

Mgr. Ing. Veronika Juřičková
předsedkyně senátu