



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní JUDr. Miladou Haplovou ve věci žalobce: **V.P.**, nar., státní příslušnost, bytem, zast. Mgr. Radimem Strnadem, advokátem se sídlem Příkop 8, 602 00 Brno, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2, P. O. Box 78, 130 51 Praha 3, o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 17.6.2013, č. j. CPR-3092-2/ČJ-2013-930310-V234,

takto:

- I. Rozhodnutí Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie ze dne 17.6.2013, č. j. CPR-3092-2/ČJ-2013-930310-V234 a rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje, odboru cizinecké policie, oddělení pobytových agend, ze dne 20.12.2012, č. j. KRPB-190010/ČJ-2012-060026-SV **se zrušují** a věc se vrací žalované k dalšímu řízení.
- II. Žalovaná **je povinna** uhradit žalobci náklady právního zastoupení ve výši 12.342 Kč do 30 dnů od právní moci rozsudku k rukám zástupce Mgr. Radima Strnada, advokáta se sídlem Příkop 8, 602 00 Brno.

O d ů v o d n ě n í :

Žalobou ze dne 26.6.2013 doručenou Krajskému soudu v Brně dne 28.6.2013 se žalobce domáhal přezkoumání rozhodnutí žalované ze dne 17.6.2013, č. j. CPR-3092-2/ČJ-2013-930310-V234, kterým žalovaná podle ust. § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen správní řád) zamítla odvolání žalobce proti rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytových agend Brno, ze dne 20.12.2012, č. j. KRPB-190010/ČJ-2012-060026-SV, a kterým toto rozhodnutí bylo potvrzeno.

Rozhodnutím správního orgánu prvního stupně ze dne 20.12.2012, č. j. KRPB-190010/ČJ-2012-060026-SV bylo žalobci podle ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen zákon o pobytu cizinců) uloženo správní vyhoštění a doba, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byla stanovena v délce 1 roku, neboť žalobce byl na území zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání. Počátek doby, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byl stanoven v souladu s ust. § 118 odst. 1 zákona o pobytu cizinců od okamžiku, kdy cizinec pozbude oprávnění k pobytu na území České republiky. Současně byla žalobci tímto rozhodnutím podle ust. § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 10 dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. V případě vynětí žalobce z působnosti zákona o pobytu cizinců z důvodu uvedeného v ust. § 2 zákona začíná doba k vycestování ode dne odpadnutí tohoto důvodu.

Žalobce v žalobě vyjádřil nesouhlas s tím, že by vykonával nelegální práci. Namítá, že v době výkonu práce měl platné povolení k zaměstnání a byl vybaven cestovním příkazem, a proto pracoval v rámci pracovní cesty mimo místo výkonu práce. Žalobce namítá, že názor žalované, že cizinec není oprávněn pracovat v rámci pracovní cesty mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání, je nesprávný a že nemá oporu v zákoně. Žalobce namítá, že žalovaná opomíjí ust. § 42 a § 43 zákoníku práce, z nichž vyplývá, že zákoník práce rozlišuje mezi pracovní cestou, tedy časově omezeným vysláním zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce, a mezi přeložením (výkon práce v jiném místě, než bylo sjednáno). Žalobce má za to, že z hlediska těchto ustanovení je třeba vykládat i ust. § 145 zákona o zaměstnanosti – v případě pracovní cesty se vzhledem k dočasnosti nejedná o změnu místa výkonu práce a k porušení povolení k zaměstnání tak může dojít pouze v případě přeložení. Žalobce namítá, že zatímco ust. § 145 zákona o zaměstnanosti a ust. § 43 zákoníku práce se vzájemně doplňují, ust. § 42 zákoníku práce nemá k ust. § 145 zákona o zaměstnanosti žádný vztah. Pracovní cestou mimo místo výkonu práce podle názoru žalobce nedochází k výkonu práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. Žalobce namítá, že od 1.1.2009 bylo zrušeno ust. § 93 zákona o zaměstnanosti a tím byla zrušena jediná omezení pracovních cest cizinců. V současnosti proto podle žalobce může zaměstnavatel cizince vysílat na pracovní cesty zcela bez omezení. Žalobce dále namítá, že žalovaná v odůvodnění rozhodnutí neuvádí jediné zákonné ustanovení, které by pracovní cesty cizinců zakazovalo.

Žalobce namítá, že ještě na počátku roku 2012 státní úřady inspekce práce při kontrole cizince ve shodné situaci vždy konstatovaly, že nedošlo k porušení pracovněprávních předpisů a nedošlo k nelegální práci. Žalobce uvádí, že pokud se ve správním spise nachází sdělení Oblastního inspektorátu pro Jihomoravský a Zlínský kraj, pak žalobce upozorňuje, že na veřejně přístupném integrovaném portálu MPSV se ještě v únoru 2012 nacházelo zcela odlišné stanovisko, jehož kopii žalobce v průběhu řízení předložil správnímu orgánu. Žalobce namítá, že právní předpisy neporušil a nemůže být postižen správním vyhoštěním jen proto, že MPSV změnilo svůj právní názor zveřejněný na integrovaném portálu, a to přesto, že nedošlo k žádné změně právní úpravy. Žalobce proto namítá, že postup správních orgánů veřejné moci byl v rozporu se zásadou legitimního očekávání, neboť změnily právní názor na pracovní cesty cizinců bez toho, že došlo ke změně právní úpravy.

S ohledem na výše uvedené žalobce navrhuje, aby soud rozsudkem rozhodnutí žalovaného zrušil a věc vrátil žalované k dalšímu řízení.

Žalovaná ve svém vyjádření ze dne 8.7.2013 uvádí, že důvodem vedeného správního řízení bylo, že žalobce od 1.6.2012 do 15.6.2012 a dále dne 18.6.2012 v areálu Hulman kovošrot s.r.o. Pohořelice pracoval bez povolení k zaměstnání, čímž naplnil ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců. Žalovaná uvádí, že žalobce měl sice platné rozhodnutí o povolení k zaměstnání Úřadu práce Brno, č. j. BMA-3945-5/2006-za ze dne 20.3.2012, které jej opravňovalo do 31.10.2012 k výkonu práce „obsluha zařízení na úpravu kovového odpadu“ pro zaměstnavatele T. s.r.o. s výkonem práce, na druhou stranu však již neměl platné povolení k zaměstnání vydané místně příslušným úřadem práce, v konkrétním případě Úřadem práce Brno-venkov. Jelikož žalobce neměl platné povolení k zaměstnání od Úřadu práce Brno-venkov, porušil tak podle názoru žalované svou povinnost a v souladu se zákonem o pobytu cizinců mu bylo vydáno napadené rozhodnutí o správním vyhoštění. Skutečnost, že se žalobce dopustil protiprávního jednání, byla podle žalované spisovým materiálem doložena a dostatečně odůvodněna v odůvodnění napadeného rozhodnutí o správním vyhoštění a s těmito závěry a zjištěními se žalovaná jako odvolací orgán plně ztotožňuje. Vzhledem k tomu, že v žalobě jsou obsaženy totožné argumentace, na které bylo reagováno v napadených rozhodnutích, žalovaná dále na odůvodnění napadených rozhodnutí odkazuje.

Žalovaná neshledala ve svém postupu pochybení, a proto navrhuje zamítnutí žaloby.

V návaznosti na podání žalobce ze dne 16.7.2013 soud v předmětné věci nařídil jednání, které se konalo dne 15.10.2013 za přítomnosti právního zástupce žalobce a v nepřítomnosti žalované. Právní zástupce žalobce poté, co zopakoval argumentaci obsaženou v žalobě, poukázal na rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42 a ze dne 28.8.2013, č. j. 1 As 74/2013-34, které lze na danou věc plně aplikovat. Právní zástupce žalobce rovněž odkázal na stanovisko Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 18.9.2013.

Žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen s. ř. s.)), osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.), žaloba je přípustná (§ 65, § 68, § 70 s. ř. s.).

Žaloba byla přezkoumána v mezích žalobních bodů včetně řízení předcházejícího vydání, přičemž soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1, 2 s. ř. s.).

V nyní posuzované věci bylo žalobci uloženo správní vyhoštění dle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců, dle něhož policie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince, který pobývá na území přechodně, s dobou, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie, a zařadí cizince do informačního systému smluvních států, je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.

Podstatou sporu mezi žalobcem a žalovanou je otázka, zda byl žalobce jako cizinec oprávněn pracovat v rámci pracovní cesty mimo místo výkonu práce uvedené v povolení o zaměstnání či nikoliv. Zatímco žalobce má za to, že s účinností od 1.1.2009 lze vysílat cizince na pracovní cesty bez omezení, žalovaná je oproti tomu toho názoru, že při vyslání

cizozemského zaměstnance k výkonu práce na pracovní cestu do jiného místa musí mít cizinec pro toto jiné místo výkonu práce povolení k zaměstnání vydané místně příslušným úřadem práce, a že změna místa výkonu činnosti bez toho, aby cizinci bylo na tuto změnu místa výkonu činnosti vydáno povolení k zaměstnání místně příslušným úřadem práce, znamená naplnění znaků skutkové podstaty ust. § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců, ať už by cizinec pracoval kdekoliv kromě místa výkonu činnosti, které je uvedené v rozhodnutí o povolení k zaměstnání.

Pokud žalobce namítá, že názor žalované, že cizinec není oprávněn pracovat mimo místo výkonu práce uvedené v povolení o zaměstnání v rámci pracovní cesty, nemá oporu v zákoně, soud tuto námitku shledal důvodnou.

Jak žalobce v žalobě správně uvádí, zákonem č. 382/2008 Sb. bylo s účinností od 1.1.2009 zrušeno ust. § 93 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, které ukládalo zaměstnavateli povinnost ohlásit úřadu práce kratší vyslání zaměstnance-cizince mimo místo výkonu práce, resp. povinnost žádat o nové povolení k zaměstnání při delším vyslání mimo místo výkonu práce. Podle § 93 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném do 31.12.2008, mohl být cizinec v zásadě vyslán k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 kalendářních dnů, pokud mu bylo vydáno povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince. Podle § 93 odst. 2 vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů byl zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince. Soud v této souvislosti poukazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42, dostupný na www.nssoud.cz (jehož předmětem byla tatáž právní otázka jako v nyní projednávaném případě), podle něhož z důvodové zprávy k vládnímu návrhu zákona o zaměstnanosti ze dne 14.11.2003 (sněmovní tisk 527/0, dostupný na www.psp.cz), která uváděla, že „*V praxi dochází k účelovému získávání povolení k zaměstnání u úřadů práce, kde situace na regionálním trhu práce umožňuje povolení získat, a zaměstnavatelé pak cizince vysílají k výkonu práce do regionů, kde by toto povolení s ohledem na situaci na trhu práce nezískali. Proto se navrhuje časově omezit dobu, po kterou může být cizinec vyslán do jiného místa výkonu práce tak, že bez vědomí úřadu práce je toto vyslání možné do 7 kalendářních dnů a s vědomím úřadu práce, kam je cizinec vyslán, do 30 kalendářních dnů. Při pracovní cestě nad 30 kalendářních dnů je třeba povolení k zaměstnání vydaného úřadem práce místně příslušným podle nového místa výkonu práce. Doba 30 dnů vychází z povinnosti cizince hlásit změnu svého pobytu na území ČR, pokud tato změna bude delší než 30 dnů (zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, ve znění pozdějších předpisů).*“ je patrné, že zákonodárce chápal ust. § 93 jako ustanovení regulační, bez jehož existence by cizinec mohl bez dalšího využívat soukromoprávních institutů zákoníku práce a dočasně měnit místo výkonu práce.

Podle názoru Nejvyššího správního soudu vyjádřeného ve zmíněném rozsudku je nepochybné, že veřejnoprávní norma § 93 zákona o zaměstnanosti ve znění do 31.12.2008 pokrývala přinejmenším dva soukromoprávní instituty upravené v zákoníku práce – pracovní cestu a přeložení. Zákoník práce v § 42 odst. 1 definuje pracovní cestu jako časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Naproti tomu přeložit zaměstnance k výkonu práce do jiného místa, než bylo sjednáno v pracovní smlouvě, je možné pouze s jeho

souhlasem a v rámci zaměstnavatele, pokud to nezbytně vyžaduje jeho provozní potřeba (§ 43 odst. 1 zákoníku práce). Rozdíl mezi pracovní cestou a přeložením je minimální – oba jsou časově omezené na dobu nezbytné potřeby, u toho samého zaměstnavatele, mimo ve smlouvě stanovené místo výkonu práce, u pracovní cesty navíc musí být přesně stanovena délka cesty.

Jak již bylo uvedeno, ust. § 93 zákona o zaměstnanosti, jímž byly dříve tyto soukromoprávní úkony regulovány, bylo zákonem č. 382/2008 Sb. od 1.1.2009 zrušeno, současný zákon o zaměstnanosti tedy k možnosti dočasného vyslání cizince k výkonu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání mlčí. Přestože je nepochybné, že zaměstnanec a zaměstnavatel se mohou ať už na pracovní cestě nebo na přeložení dohodnout, od 1.1.2009 neexistuje žádná veřejnoprávní norma, která by tato časově omezená vyslání cizozemského zaměstnance mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání regulovala. Z ústavního principu deklarovaného v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod (každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá), tedy plyne, že v takovémto případě se mohou cizozemský zaměstnanec a jeho zaměstnavatel na pracovní cestě dle své vůle dohodnout. (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42, dostupný na www.nssoud.cz).

Na základě shora uvedeného soud dává žalobci za pravdu v tom, že od 1.1.2009, kdy byla zrušena omezení pracovních cest cizinců, tzn. kdy možnost vysílání zaměstnanců-cizinců na pracovní cesty podle ust. § 42 zákoníku práce přestala být zákonem regulována, je třeba s ohledem na ústavní princip, podle něhož každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá (čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod) vycházet z toho, že možnost vysílání zaměstnanců-cizinců na pracovní cesty je povolena. V této souvislosti neobstojí ani argumentace žalované, že v případě zaměstnávání cizinců je nutné vedle ostatních kritérií pracovní činnosti uvedených v povolení k zaměstnání (osoba cizince, druh práce, doba platnosti) dodržovat i kritérium místa výkonu práce, a že v opačném případě by bylo legalizováno obcházení zákona. Soud připouští, že současná právní úprava zákona o zaměstnanosti může nahrávat jeho obcházení nebo zastírání jiného jednání – např. tím, že by zaměstnavatel pomocí dlouhodobých a pravidelných vysílání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce zastíral faktický výkon práce zaměstnance v jiném místě než v místě uvedeném v povolení k zaměstnání, tato skutečnost však v obecné rovině nemůže vyloučit uplatnění celého jinak dovoleného institutu, jako je pracovní cesta. Soud nezpochybňuje, že v případě dlouhodobého či pravidelně se opakujícího výkonu práce cizince mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání by byl popřen smysl vydaného povolení k zaměstnání cizince, u krátkodobé pracovní cesty však obcházení účelu zákona dovozovat nelze. Otázkou, zda pracovní cesta žalobce svým obsahem skutečně odpovídala pracovní cestě, tzn. zda byly splněny podmínky pro pracovní cestu vyplývající z ust. § 42 zákoníku práce, se přitom správní orgány v daném případě vůbec nezabývaly, resp. krátkodobost pracovní cesty žalobce nebyla správními orgány zpochybněna.

Jako nepřipadnou soud odmítá i argumentaci žalované, že situaci žalobce řeší ust. § 145 zákona o zaměstnanosti, dle kterého záměr zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce projedná a povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá Úřad práce po vyjádření krajské pobočky Úřadu práce, v jejímž územním obvodu má být zaměstnání vykonáváno. Žalobce byl podle názoru žalované v situaci, kdy pracuje sice pro stejného zaměstnavatele, ale na více místech, povinen o svých aktivitách informovat i ostatní úřady práce. Soud k tomuto uvádí, že ust. § 145 zákona o zaměstnanosti řeší otázku zaměstnávání cizince na více místech výkonu práce, nikoliv otázku dočasného vysílání cizince mimo jedno

místo výkonu práce. Časově omezené vyslání cizince mimo místo výkonu práce (a to ať už formou pracovní cesty nebo přeložení) není tudíž řešeno ust. § 145, neboť není projevem záměru zaměstnavatele zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce. (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42).

Nad rámec uvedeného soud s poukazem na výše uvedený rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42 uvádí, že zákaz vysílání cizinců mimo místo výkonu práce by mohl vyplývat z právní normy i mlčky (implicitně), konkrétně z důvodů a účelů stojících za komplexem právních norem. V případě aplikace zákonného ustanovení je však vždy nutné prvotně vycházet z jeho doslovného znění. Jak uvádí Nejvyšší správní soud, *„výklad na základě účelu zákona lze upřednostnit před výkladem jazykovým pouze za podmínky nejasnosti a nesrozumitelnosti právní normy, umožňující např. více interpretací, jakož i rozporu doslovného znění daného ustanovení s jeho smyslem a účelem, o jejichž jednoznačnosti a výlučnosti není jakákoli pochybnost [srov. stanovisko pléna ze dne 21. 5. 1996, sp. zn. Pl.ÚS-st. 1/96 (ST 1/9 SbNU 471)]. V daném případě nelze mít ve vztahu k vyslání cizozemského zaměstnance za to, že by zákon o zaměstnanosti byl nejasný nebo nesrozumitelný. Zbývá tedy zvážit, zda lze nezákonnost jednání žalobce dovodit z účelu zákona o zaměstnanosti. Soud v této souvislosti opět poukazuje na rozsudek ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42, v němž Nejvyšší správní soud uvádí, že „z legislativní historie přijímání novely zákona o zaměstnanosti je patrné, že klíčovým cílem zákonodárce byla liberalizace zaměstnávání cizinců (viz dále). Doslovný výklad zákona je tak podporován jeho racionálně rekonstruovaným smyslem. Doslovný výklad nelze svévolně popírat argumentací domnělým účelem zákona. V tomto případě lze bez větších pochybností rekonstruovat důvod novely zákona o zaměstnanosti provedené zákonem č. 382/2008 Sb. Zrušení § 93 zákona o zaměstnanosti bylo obsaženo již v samotném vládním návrhu zákona ze dne 2. 4. 2008, konkrétně v bodě 132 čl. I části první. Derogace § 93 byla v návrhu novely odůvodněna stroze, nicméně jasně: „Dosavadní právní úprava nemá podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu. Zrušením tohoto ustanovení dojde rovněž ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.“ O tomto bodě se v Poslanecké sněmovně debata nevedla. Soud připomíná, že smysl a účel zákona č. 382/2008 Sb. „lze dovodit především z autentických dokumentů, vypovídajících o vůli a záměrech zákonodárce, mezi něž patří důvodová zpráva k návrhu zákona (uvědomujíc si skutečnost, že ze souhlasu zákonodárce s osnovou návrhu lze pouze prezumovat i jeho souhlas s jejími důvody)“ (takto již cit. stanovisko sp. zn. Pl.ÚS-st. 1/96). Z legislativní historie zákona a s tím souvisejícího záměru zákonodárce lze proto dovodit, že novela zákona o zaměstnanosti byla v tomto ohledu přijata proto, aby se snížily byrokratické nároky kladené na zaměstnavatele. Předchozí úprava, požadující informovat úřad práce o vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů, respektive žádat o nové povolení k zaměstnání v případě delšího vyslání, byla označena za nemající „podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu.“*

Výklad žalované, podle níž podle účinného znění zákona o zaměstnanosti není možné vysílat cizince na pracovní cesty, resp. že je nutné, aby si cizinec žádal o nové povolení k zaměstnání u místně příslušného úřadu práce, protože jenom ten má dostatečné informace o aktuální situaci na trhu práce v regionu, je proto v jasném rozporu se záměrem zákonodárce. Soud konstatuje, že ust. § 93 zákona o zaměstnanosti bylo zrušeno, protože dosavadní právní úprava neměla podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu. Zrušením § 93 mělo rovněž dojít ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů i správních úřadů. Smyslem zrušení ust. § 93 tedy bylo zjednodušení pozice zaměstnavatelů. Výklad žalované naproti tomu zatěžuje zaměstnavatele i zaměstnance mnohem více, než jak tomu bylo za předchozí

právní úpravy. Ve srovnání s předchozí úpravou by tak podle zcela absurdního výkladu žalované byla nelegální prací dokonce i jednodenní pracovní cesta mimo místo výkonu práce cizince. Takovýto výklad zcela popírá smysl novely. (obdobně viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42).

Soud shledal důvodnou rovněž žalobní námitku, že je nepřipustný postup správních orgánů, které změnilly svůj právní názor zveřejněný na integrovaném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí, přestože nedošlo ke změně právní úpravy. Soud má za nesporné, že do února 2012 (jak vyplývá ze shodných tvrzení žalobce i žalované) byl na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí publikován výklad týkající se posuzování pracovních cest cizinců v tomto znění:

„Pracovní cesty cizinců

• Zaměstnavatel při vysílání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání nepodává o této skutečnosti příslušnému úřadu práce žádnou informaci. Ani při déletrvajících pracovní cestě nepotřebuje cizinec nové povolení k zaměstnání.

• Cizinec by měl být na pracovní cestě vybaven cestovním příkazem. Příslušné kontrolní orgány jsou oprávněné prověřit, zda byly cizinci za pracovní cestu vyúčtovány cestovní náhrady.

• Na pracovní cestu nelze vyslat cizince, který je společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního orgánu obchodní společnosti nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva, a který na základě povolení k zaměstnání plní mimo pracovníprávní vztah úkoly vyplývající z předmětu činnosti obchodní společnosti nebo družstva. Při změně místa výkonu práce musí cizinec v těchto případech mít nové povolení k zaměstnání.“

zatímco od 14.2.2012 Ministerstvo práce a sociálních věcí svůj výklad naprosto změnilo a nově byl na jeho internetových stránkách publikován tento právní názor:

„Pracovní cesty cizinců

• Cizinci, kteří obdrželi povolení k zaměstnání, nemohou být vysíláni na pracovní cesty.

• Výkon práce cizince na jiném místě, než je uvedeno v rozhodnutí o povolení k zaměstnání, je v souladu s § 5 písm. e) bod 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, považován za nelegální.

• Má-li zaměstnavatel zájem zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce, projedná tento záměr nejprve s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce, která povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce vydá na základě vyjádření krajských poboček Úřadu práce, v jejichž obvodech bude zaměstnání vykonáváno.“

(http://portal.mpsv.cz/sz/zahr_zam/zz_zamest_cizincu/zz_cesty).

Soud má s ohledem na výše uvedený právní názor za to, že Ministerstvo práce a sociálních věcí se ke změně výkladu rozhodlo, aniž by došlo k jakékoliv legislativní změně nebo ke změně judikatury. Změna výkladu je tak podle názoru soudu v rozporu s textem zákona i se záměrem zákonodárce. Exekutiva, zde Ministerstvo práce a sociálních věcí, se v hrubém rozporu s principem dělby moci povýšila na úroveň zákonodárce. Bez ohledu na zákonodárce v podstatě zákon novelizovala. Takovýto přístup moci výkonné je ve flagrantním

rozporu s dělbou moci. (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 22.8.2013, č. j. 1 As 67/2013-42). Na tento závěr nemůže mít žádný vliv ani argumentace žalované, že změna ve výkladu týkající se posuzování pracovních cest byla na veřejném portálu Ministerstva práce a sociálních věcí dostupná již od 14.2.2012 a že žalobce se mohl s touto změnou seznámit.

Na základě shora uvedeného dospěl soud k závěru, že jelikož žalobce měl platné povolení k zaměstnání (rozhodnutí o prodloužení povolení k zaměstnání ze dne 20.3.2012, č. j. BMA-3945-5/2006-za vydané Úřadem práce České republiky - krajská pobočka v Brně, na základě kterého byl do 31.10.2012 oprávněn vykonávat práci (obsahu zařízení na úpravu kovového odpadu) pro zaměstnavatele T. – ČR,, a jelikož vysílání zaměstnanců-cizinců na pracovní cesty (za splnění podmínek stanovených v ust. § 42 zákoníku práce) mimo místo výkonu práce není od 1.1.2009 zákonem o zaměstnanosti nijak omezeno, nelze mít bez dalšího za to, že žalobce tím, že pro výkon práce spočívající v třídění kovového odpadu v areálu Hulman kovošrot s.r.o., Pohořelice, kterou vykonával pro zaměstnavatele T. – ČR,, a to ve dnech od 1.6.2012 do 15.6.2012 a dále dne 18.6.2012, neměl vydané povolení k zaměstnání místně příslušným úřadem práce Brno-venkov, naplnil skutkovou podstatu ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců. V řízení nebylo prokázáno, že by byl žalobce na území zaměstnán bez povolení k zaměstnání, podmínky pro správní vyhoštění žalobce z území tedy nebyly naplněny.

Protože žalobou napadené rozhodnutí nemůže z hlediska přezkumu jeho zákonnosti ze shora uvedených důvodů obstát, Krajský soud v Brně rozhodnutí žalované postupem podle ust. § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil. S ohledem na důvod zrušení rozhodnutí přistoupil soud rovněž ke zrušení rozhodnutí správního orgánu prvního stupně (§ 78 odst. 3 s. ř. s.). Soud současně vyslovil, že věc se vrací žalované k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). Správní orgány budou v dalším řízení vázány právním názorem, který soud v tomto zrušujícím rozsudku vyslovil (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

Výrok o nákladech řízení je odůvodněn ust. § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li zákon jinak, má účastník, který měl ve věci úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Z obsahu spisu vyplývá, že v řízení úspěšnému žalobci vznikly náklady řízení za 3 úkony právní služby po 3.100 Kč podle ust. § 7, § 9 odst. 3 písm. f), § 11 odst. 1 písm. a, d), g) vyhl. č. 177/1996 Sb. ve znění účinném od 1.1.2013 (převzetí a příprava věci, sepsání žaloby, účast na jednání), 3x režijní paušál po 300 Kč (§ 13 odst. 3 citované vyhlášky), vše s navýšením o částku odpovídající DPH, tj. celkem 12.342 Kč. Tuto částku je žalovaná povinna uhradit právnímu zástupci žalobce ve lhůtě 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno, ve dvojím vyhotovení. 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.

V Brně dne 15. října 2013

JUDr. Milada Haplová, v.r.
samosoudkyně