



ČESKÁ REPUBLIKA ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudkyní Mgr. Jitkou Zavřelovou v právní věci žalobkyně: **N. T.**, nar., státní příslušnost , t.č. bytem , zastoupena Mgr. Josefem Smutným, advokátem se sídlem Třída Míru 92, 530 021 Pardubice, proti žalované: **Policie České republiky**, Ředitelství služby cizinecké policie, se sídlem Olšanská 2, 130 51 Praha 3, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2012, č.j. CPR-12740/ČJ-2012-9CPR-V237, a rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2012, č.j. CPR-12740-2/ČJ-2012-9CPR-V237,

t a k t o :

- I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2012, č.j. CPR-12740/ČJ-2012-9CPR-V237, se zrušuje a věc se žalovanému vrací k dalšímu řízení.**
- II. Rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2012, č.j. CPR-12740-2/ČJ-2012-9CPR-V237, se zrušuje a věc se žalovanému vrací k dalšímu řízení.**
- III. Žalovaný je povinen zaplatit žalobkyni k rukám jejího zástupce Mgr. Josefa Smutného, advokáta se sídlem Třída Míru 92, 530 021 Pardubice, náhradu nákladů řízení ve výši 10.896 Kč, a to ve lhůtě tří dnů od právní moci tohoto rozsudku.**

O d ů v o d n ě n í :

Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství Středočeského kraje, odboru cizinecké policie, oddělení pobytové kontroly pátrání a eskort Nymburk ze dne 1. 10. 2012, č.j. KRPS-314174/ČJ-2012-010025, bylo žalobkyni podle § 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 jí nelze umožnit vstup na území, byla stanovena v délce jednoho roku.

Rozhodnutím Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie ze dne

19. 11. 2012, č.j. CPR-12740/ČJ-2012-9CPR-V237, (dále jen „rozhodnutí žalovaného“ nebo „rozhodnutí žalovaného ve věci správního vyhoštění“) žalovaný k odvolání žalobkyně změnil rozhodnutí správního orgánu I. stupně ve výroku stanovícím počátek doby, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území, a to doplněním, že jde o území členských států Evropské unie. Dále ve výroku, jímž se stanovuje doba k vycestování z území České republiky, žalovaný vypustil odkaz na § 128 odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Ve zbylé části žalovaný rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdil.

Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství Policie Středočeského kraje, odboru cizinecké policie, oddělení pobytové kontroly pátrání a eskort Nymburk ze dne 1. 10. 2012, č.j. KRPS-314173/ČJ-2012-010025, byla žalobkyni uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění paušální částku ve výši 1000 Kč. Odvolání žalobkyně podané proti tomuto rozhodnutí žalovaný rozhodnutím ze dne 19. 11. 2012, č.j. CPR-12740-2/ČJ-2012-9CPR-V237, (dále jen „rozhodnutí žalovaného ve věci nákladů správního vyhoštění“) zamítl a rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdil.

Žalobkyně rozhodnutí žalovaného ve věci správního vyhoštění i rozhodnutí žalovaného ve věci nákladů správního vyhoštění napadá žalobou a navrhuje jejich zrušení a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení. Žalobkyně brojí proti závěru žalovaného o tom, že výkonem práce mimo místo výkonu práce stanovené v rozhodnutí Úřadu práce (okres Pardubice) se dopustila zaměstnání bez povolení k zaměstnání ve smyslu § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců. Žalobkyně jako členka družstva KP+S vykonávala činnost u společnosti T.P.C.A. v průmyslové zóně Ovčáry Kolín, a to na základě vyslání družstvem. Již v odvolání žalobkyně poukazovala na rozsudek Městského soudu sp. zn. 9 Ca 32/2008, podle něhož nesplnění oznamovací povinnosti podle tehdejšího § 93 zákona o pobytu cizinců nelze přičítat k tíži zaměstnance a nelze dovozovat, že se jedná o výkon práce bez povolení k zaměstnání, vykonává-li cizinec práci v jiném místě, než je uvedeno v pracovním povolení. I po zrušení § 93 zákona o pobytu cizinců však lze dovodit, že výkon práce cizince v jiném místě, kam ho vyslal zaměstnavatel (družstvo), je porušením povinnosti zaměstnavatele, které nelze přičítat k tíži cizince a nelze z něj dovozovat zaměstnání bez povolení k zaměstnání. Žalobkyně dále namítá nesprávnost závěru žalovaného, který odmítl její námitku vztahující se k § 145 zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, tvrdící, že se na ni jako členku družstva, která není v zaměstnaneckém poměru, povinnost uvedená v daném ustanovení nevztahuje. Žalovaný k této námitce toliko konstatoval, že ustanovení § 145 zákona o zaměstnanosti se vztahuje na všechny formy zaměstnávání, které jsou vymezeny v § 89 zákona o zaměstnanosti, avšak tuto úvahu dále nerozvedl. Žalobkyně dále namítá, že žalovaný nebyl vůbec oprávněn činit závěry ohledně uplatňování zákona o zaměstnanosti, neboť současně probíhá řízení u Oblastního inspektorátu pro Středočeský kraj, proto mělo být řízení o správním vyhoštění přerušeno. Žalobkyně rovněž upozornila na to, že výklad zákona o pobytu cizinců použitý žalovaným má zásadní negativní dopad na činnost právnických osob, jejichž účastníky, nebo členy jsou cizinci, při plnění úkolů těchto právnických osob jen na území uvedené v povolení k zaměstnání, čímž je nepřípustně zasahováno do jejich podnikatelské činnosti.

Vzhledem k námitkám směřujícím proti rozhodnutí žalovaného o správní vyhoštění se dále žalobkyně domnívá, že nemůže obstát ani vedlejší výrok týkající se náhrady nákladů řízení o správním vyhoštění.

Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že závěry uvedené v rozsudku Městského

soudu v Praze sp. zn. 9 Ca 32/2008, který se vztahoval k již neplatnému § 93 zákona o zaměstnanosti, již není možné použít. Nově není možnost zaměstnavatele vysílat své zaměstnance na pracovní cesty vázána na žádnou další povinnost a jedinou podmínkou zůstává dodržení jednotlivých kritérií pracovní činnosti uvedených v rozhodnutí úřadu práce o povolení k zaměstnání, přičemž jejich dodržování musí mít na zřeteli právě samotní cizinci. Místo výkonu práce přitom stojí na stejné úrovni, jako ostatní kritéria stanovená v rozhodnutí o povolení k zaměstnání. Žalobkyní naznačovaným způsobem, tj. popřením nutnosti respektovat místo výkonu práce stanovené v povolení k zaměstnání, by bylo legalizováno obcházení zákona. Žalovaný dodává, že zaměstnavatel (v souzené věci družstvo) není nijak omezován ve své podnikatelské činnosti ohledně místa, v níž ji může vykonávat. Je jen povinností zaměstnance (člena družstva), aby si pro více míst výkonu práce obstaral potřebná povolení k zaměstnání. Ostatně s touto možností počítá i § 145 zákona o zaměstnanosti, který nepřímou rozlišuje místní působnost v souvislosti s povolováním zaměstnání cizincům podle § 92 zákona o zaměstnanosti a v situaci, kdy cizinec pracuje pro stejného zaměstnavatele, ale z hlediska charakteru práce se bude pohybovat na více místech a je nezbytné, aby o jeho pracovních aktivitách byly informovány i ostatní úřady práce. Proto při posuzování pojmu zaměstnání ve smyslu § 178b a § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců je třeba zohlednit nejen ustanovení hlavy II zákona o zaměstnanosti, ale též ustanovení § 145 téhož zákona. K námitce, že žalovaný není oprávněn činit závěry ohledně uplatňování zákona o zaměstnanosti, když v současné době probíhá i řízení u Oblastního inspektorátu pro Středočeský kraj, žalovaný odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 9 As 32/2008 a rozsudek sp. zn. 1 Azs 86/2004 s tím, že jde o zcela samostatná řízení, přičemž řízení vedené Oblastním inspektorátem pro Středočeský kraj zcela jistě není předběžnou otázkou pro rozhodování o správním vyhoštění. K námitce omezování podnikatelské činnosti právnických osob žalovaný odkazuje na argumentaci k zákonnosti aplikace hlavy II a § 145 zákona o zaměstnanosti a dodává, že cizinci na trhu práce v České republice mají postavení speciálního subjektu, přičemž ani jejich pobyt zde není automatický, ale je podmíněn držením příslušného víza, či jiného pobytového oprávnění. Zákonem o zaměstnanosti je následně regulován také trh práce v České republice, a to cestou posuzování obsaditelnosti volných pracovních míst v jednotlivých regionech a povinností cizinců mít k výkonu definovaných pracovních činností vydáno pracovní povolení, které se vztahuje právě k místu výkonu pracovní činnosti. K námitkám proti rozhodnutí odpovědnosti hradit náklady správního řízení žalovaný odkazuje zcela na své rozhodnutí.

U jednání soudu žalobkyně setrvala na svém stanovisku. Žalovaný se jednání soudu neúčastnil.

Krajský soud v Praze přezkoumal napadené rozhodnutí žalovaného, jakož i řízení, které vydání rozhodnutí předcházelo, a dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.

Podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců 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 až na 5 let, je-li mimo jiné cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání.

Podle § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců zaměstnáním se pro účely tohoto zákona rozumí výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zelenou kartu nebo modrou kartu. Za zaměstnání se podle tohoto ustanovení považuje mimo jiné plnění úkolů

vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných členem družstva.

Podle § 145 zákona o zaměstnanosti 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.

Hlava II zákona o zaměstnanosti upravuje otázky spojené s povolením k zaměstnání cizince. Podle § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, který je úvodním ustanovením této části může být cizinec přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zelené karty nebo modré karty, může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván po dobu ode dne vydání tohoto potvrzení do ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zelené karty nebo modré karty.

Podle § 42 odst. 1 zákona č. 261/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů se pracovní cestou rozumí 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.

Co se rozumí zaměstnáváním mj. ve smyslu § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců policie, na základě něhož byla žalobkyně vyhoštěna, stanoví § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců. Z tohoto ustanovení je zřejmé, že žalobkyně i jako členka družstva mohla v České Republice vykonávat zaměstnání jen na základě povolení k zaměstnání (případně zelené karty nebo modré karty).

Obdobně podmínku, aby cizinec byl přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání, zakotvuje § 89 zákona o zaměstnanosti. Z druhé části věty tohoto ustanovení vyplývá, že „za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných (...) členem družstva ...“ Skupiny cizinců, kteří nepodléhají povinnosti získat povolení k zaměstnání, jsou stanoveny zejména v § 98 téhož zákona.

Vývojem a rozbořem právní úpravy povolování zaměstnání cizincům, včetně inspirujících zdrojů této právní úpravy [zásady Rezoluce Rady ze dne 20. června 1994 o omezeních týkajících se přijímání státních příslušníků třetích zemí na území členských států za účelem zaměstnávání (úř. věst. C 274 z 19. 9. 1996, str. 3)] a samotnými podmínkami pro vydání povolení k zaměstnání se podrobně zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 14. prosince 2011, čj. 6 Ads 139/2011-82 (č. 2579/2012 Sb. NSS). Z tohoto rozsudku mj. plyne, že přístup k zaměstnávání cizinců (s výjimkou vysoce kvalifikovaných zaměstnanců) v rámci Evropské unie je vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti v jejích členských státech poměrně restriktivní. Tento trend přitom sleduje i česká právní úprava.

Předpoklady pro kladné rozhodnutí, tedy pro vydání povolení k zaměstnání, stanoví § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, podle něhož může být toto povolení vydáno, jestliže (a) pracovní místo bylo zaměstnavatelem ohlášeno v souladu s podmínkami v § 35 zákona o zaměstnanosti, (b) toto pracovní místo nebylo možno buď s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak a (c) zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86 zákona o zaměstnanosti. Při vydávání povolení k zaměstnání se také přihlíží k situaci na trhu práce. Pokud jde o postup podle § 86 zákona o zaměstnanosti, ten s účinností od 1. 1. 2009 nahradil povinnost zaměstnavatelů obstarat si povolení k získávání cizinců. Povinnost zaměstnavatele nyní spočívá v oznámení úřadu práce záměr zaměstnávat zahraniční zaměstnance a v projednání tohoto záměru projednat s úřadem práce. Po obsahové stránce se tohoto projednání vztahuje zejména na počty cizinců, které by chtěl zaměstnávat, druh práce a předpokládanou dobu výkonu práce.

Při vydávání povolení k zaměstnání cizince se tedy posuzuje konkrétní situace v určitém místě; místní poměry se hodnotí jak s ohledem na druh pracovních pozic, tak z časového hlediska. Tyto kategorie se posléze odrážejí i v obsahu samotného povolení zaměstnání cizince, které mj. obsahuje místo výkonu práce, druh práce a také dobu, na kterou se vydává [§ 92 odst. 3 písm. b), c) a e) zákona o zaměstnanosti]. Zásadní změnu vykonávané práce je přitom třeba považovat za porušení podmínek pracovního povolení, pro které lze vydané pracovní povolení odejmout (§ 100 odst. 2 zákona o zaměstnanosti). Výkon takové práce by rovněž byl prací nelegální ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti a byl by také zaměstnáním bez povolení k zaměstnání ve smyslu § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců.

V souzené věci po skutkové stránce není sporu o tom, že žalobkyně byla v době od 1. 8. 2012 do 31. 8. 2012 (ve vztahu k jiným obdobím správní orgán dokazování nevedl) vyslána na pracovní cestu do T.P.C.A. v Kolíně. V té době disponovala platným povolením k zaměstnání, a to na základě rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Pardubicích ze dne 10. 4. 2012, čj. PA-PA-ZZ-350-1/2011. V tomto povolení k zaměstnání byl jako místo výkonu práce uveden okres Pardubice. Není tak sporu o tom, že žalobkyně v uvedené době vykonávala práci mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání (v jiném okrese). Sporná však je právní kvalifikace tohoto výkonu práce, tj. zda lze na takovou práci nahlížet jako na práci bez povolení k zaměstnání, či nikoli.

Stěžejní pro vyřešení dané otázky jsou podmínky plynoucí z právního řádu pro vyslání na pracovní cestu cizince, který v České republice pracuje na základě povolení k zaměstnání. V této souvislosti žalobkyně upozorňovala na rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 22. 10. 2008, sp. zn. 9 Ca 32/2008 (publikovaný pod č. 2433/2011 Sb. NSS). Tento rozsudek se zabýval vysíláním cizinců na služební cesty pracujících na základě povolení k zaměstnání za účinnosti § 93 zákona o zaměstnanosti. Při výkladu tohoto ustanovení městský soud dospěl k závěru, že zatímco při vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 dnů je již zapotřebí vydání nového povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince, k vyslání cizince na dobu kratší než 30 dnů postačí stávající povolení k zaměstnání. V tomto případě však zaměstnavatele stíhá povinnost písemně oznámit takové vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince, přičemž nesplnění této povinnosti nelze přičítat k tíži zaměstnaného cizince, ale jde výhradně o porušení zákona ze strany zaměstnavatele.

Takto vyložené ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti bylo zrušeno s účinností od 1. 1. 2009 zákonem č. 382/2008 Sb. Důvodová zpráva k tomu uvedla pouze tolik: „*Dosavadní právní úprava nemá podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu. Zrušením tohoto ustanovení dojde rovněž ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.*“ Z tohoto vyjádření je dostatečně zřejmé, že omezení týkající se vysílání cizinců mimo místo výkonu práce na pracovní cesty, nepovažuje zákonodárce z pohledu ochrany trhu práce za nezbytné. To ostatně potvrzuje i skutečnost, že ani později nebyla stanovena nová regulace vysílání cizinců mimo místo výkonu práce. Za těchto okolností je zapotřebí vycházet z toho, že vyslání cizince mimo místo výkonu práce je možné, a to pouze za podmínek stanovených pro pracovní cestu zákoníkem práce (§ 42). Zákoník práce přitom platí také pro pracovní vztahy mezi družstvem a jeho členy (srov. § 5 odst. 3 zákoníku práce, § 226 odst. 2 zákona č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů).

Vymezení místa výkonu práce v povolení o zaměstnání je třeba chápat jako stanovení místa, ve kterém je zaměstnanec oprávněn práci pravidelně vykonávat. Takto vymezené místo posléze může být v plném (ale i omezeném) rozsahu pojato do pracovní smlouvy [srov. § 34 písm. b) zákoníku práce]. Vymezení místa výkonu práce v povolení o zaměstnání ale nelze chápat jako absolutní omezení i pro případné vykonání pracovní cesty, jejímž pojmovým znakem je právě vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané (a povolené) místo výkonu práce. Současně je ale třeba zdůraznit i další aspekt, kterým je časová omezenost a nezbytnost takového vyslání. Z toho plyne, že vysílání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce nelze používat dlouhodobě a pravidelně a zneužívat jej tak k obcházení místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, potažmo místa výkonu práce uvedeného v povolení k zaměstnání. Pracovní cesta proto může být pouze krátkodobé povahy (srov. § 42 zákoníku práce, z něhož plyne, že pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce a že zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním.). Soud se přitom domnívá, že i přes zrušení § 93 zákona o zaměstnanosti není důvodu neakceptovat přiměřenost trvání pracovní cesty v délce maximálně 30 kalendářních dnů.

Lze shrnout, že cizince lze vyslat na pracovní cestu, přičemž takový výkon práce mimo sjednané (a povolené) místo výkonu práce, nelze bez dalšího považovat za práci v rozporu s platným povolením k zaměstnání. Vyslání cizince na pracovní cestu však musí být krátkodobé a nesmí znamenat fakticky trvalou změnu místa (popřípadě též druhu) výkonu práce. Pokud by takové skutečnosti byly prokázány, pak by se skutečně jednalo o obcházení zákona a o práci konanou bez vydaného pracovního povolení. Tímto směrem však žalovaný v souzené věci dokazování nevedl.

K argumentaci žalovaného ustanovením § 145 zákona o zaměstnanosti, lze dodat, že toto ustanovení je pouze kompetenčním ustanovením, které určuje, která krajská pobočka Úřadu práce je místně příslušná k vyjádření se k záměru zaměstnavatele zaměstnávat cizince na více místech výkonu práce, a nikoli ustanovením vylučujícím možnost použití § 42 zákoníku práce. Toto ustanovení navazuje na ustanovení § 86 zákona o zaměstnanosti, podle kterého zaměstnavatelé mohou získávat cizince na volná pracovní místa, která nelze obsadit jinak, jestliže předem krajské pobočce Úřadu práce oznámí a projednají s ní záměr zaměstnávat cizince, včetně jejich počtu, druhu práce, kterou budou vykonávat, a předpokládané doby výkonu práce. Dále pak navazuje na § 92 zákona o zaměstnanosti, které upravuje vydání povolení k zaměstnání.

Námítka, že žalovaný nebyl oprávněn činit závěry ohledně uplatňování zákona o zaměstnanosti, když v současné době probíhá i řízení u Oblastního inspektorátu pro Středočeský kraj, důvodná není, neboť jde o dvě zcela samostatná řízení. Taktéž námitka omezení podnikatelské činnosti zaměstnavatele zaměstnávající ho cizince s ohledem na shora uvedené úvahy o právní úpravě zaměstnávání cizinců není důvodná.

Krajský soud uzavírá, že pro závěr, že žalobkyně byla na území České republiky zaměstnána bez povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebyl žalovaným dostatečně zjištěn skutkový stav [§ 76 odst. 1 písm. b) s. ř. s.]. Takový závěr totiž není možné učinit pouze na základě toho, že žalobkyně na základě vyslání na pracovní cestu vykonávala práci mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání (v jiném okrese), aniž by bylo zjištěno, že se jednalo o pracovní cestu neodpovídající limitům stanoveným zákoníkem práce. Z důvodu této vady proto krajský soud rozhodnutí žalovaného o správním vyhoštění zrušil a věc žalovanému vrátil k dalšímu řízení (§ 78 odst. 4 s. ř. s.). Právním názorem, který vyslovil soud ve zrušujícím rozsudku je v dalším řízení správní orgán vázán (§ 78 odst. 5 s. ř. s.).

Žalobkyně se žalobou domáhala také zrušení rozhodnutí žalovaného ve věci nákladů správního vyhoštění. Toto rozhodnutí je rozhodnutím závislým na rozhodnutí ve věci samé, neboť podle § 79 odst. 5 správního řádu povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou uloží správní orgán účastníkovi, který řízení vyvolal porušením své právní povinnosti. Jelikož rozhodnutí ve věci samé bylo se shora uvedených důvodů zrušeno, zrušil krajský soud i rozhodnutí žalovaného ve věci nákladů správního vyhoštění a věc žalovanému vrátil k dalšímu řízení.

O náhradě nákladů řízení rozhodl soud v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s. a žalobkyni, jakožto úspěšné účastnici řízení, přiznal právo na náhradu nákladů řízení, která činí 10.896 Kč a je tvořena odměnou za právní služby. Tuto částku tvoří dva úkony právní služby po 2100 Kč [převzetí a příprava zastoupení, jedno písemné podání soudu – § 7, § 9 odst. 3 písm. f), § 11 odst. 1 písm. a) a d) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění účinném do 31. 12. 2012], a jeden úkon právní služby po 3100 Kč [účast u jednání soudu, – § 7, § 9 odst. 4 písm. d), § 11 odst. 1 písm. g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., ve znění účinném po 31. 12. 2012], tři paušální částky jako náhrada hotových výdajů v celkové výši 900 Kč podle § 13 odst. 3 vyhlášky, náhrada cestovného vlakem Pardubice – Praha a zpět ve výši 205 Kč a náhrada za promeškaný čas ve výši 600 Kč podle § 14 odst. 1 písm. a) vyhlášky, to vše zvýšeno o částku 1891 Kč odpovídající 21 % DPH. Tuto částku je žalovaný povinen zaplatit žalobkyni k rukám jejího zástupce do tří dnů od právní moci tohoto rozsudku. Byť žalobou byla napadena dvě rozhodnutí žalovaného a podle § 12 odst. 3 vyhlášky by odměna měla být určena součtem za obě takto spojené věci, soud odměnu za druhou věc týkající se rozhodnutí žalovaného ve věci nákladů správního vyhoštění do náhrady nákladů řízení nezahrnul. Tato věc je závislým rozhodnutím na věci hlavní (často bývá výrok o náhradě nákladů řízení také součástí rozhodnutí o věci hlavní) a nevyžadovala si z tohoto důvodu ze strany žalobkyně ani žádnou zvláštní argumentaci.

Poučení: Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává v osmi vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

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: www.nssoud.cz.

Bude-li zbytek soudního poplatku doplacen dříve než usnesení nabude právní moci, soud toto usnesení zruší (§ 9 odst. 7 zákona o soudních poplatcích).

V Praze dne 6. února 2013

Mgr. Jitka Zavřelová, v.r.
samosoudkyně

Za správnost:
Božena Kouřimová