



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Milana Procházky a soudců JUDr. Viktora Kučery a JUDr. Petra Polácha v právní věci žalobce: **BELLIS PRIM, družstvo**, se sídlem Vančurova 60, Brno, zast. JUDr. PhDr. Jaromírem Saxlem, advokátem se sídlem Údolní 33, Brno, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Horní náměstí 2, Opava, o žalobě proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15. 4. 2011, č. j. 2011/10707-421, ve věci správního deliktu na úseku zaměstnanosti,

t a k t o :

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 15. 4. 2011, č.j. 2011/10707-421, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému zpět k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci náhradu nákladů řízení v celkové výši 11 874 Kč do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám jeho zástupce JUDr. PhDr. Jaromíra Saxla, advokáta se sídlem Údolní 33, Brno.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

Žalobce se žalobou podanou dne 10. 6. 2011 u Městského soudu v Praze domáhal zrušení shora specifikovaného rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce Brno-město (dále jen „úřad práce“) ze dne 5. 1. 2011, č. j. BMA-2011/9322-61-Pok. O odvolání žalobce sice rozhodovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí, avšak v souvislosti se změnou věcné příslušnosti při kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, ke které došlo s účinností od 1. 1. 2012 na základě čl. I, bodu 87 a čl. II, bodu 16 zákona č. 367/2011 Sb. a § 4 odst. 1 písm. j) bodu 3 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, přešla jeho působnost coby odvolacího orgánu na Státní úřad inspekce práce, který je tedy v dané věci žalovaným správním orgánem; shodně srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 4. 2012, č. j. 4 Ads 177/2011 – 120, kdy prvoinstančním správním orgánem byl též příslušný úřad práce a odvolacím orgánem Ministerstvo práce a sociálních věcí, přičemž soud s ohledem na shora uvedené jednal jako se žalovaným namísto Ministerstva práce a sociálních věcí se Státním úřadem inspekce práce, jakožto jeho procesním nástupcem.

Citovaným rozhodnutím úřadu práce byla ve výroku I. žalobci uložena pokuta ve výši 50 000 Kč za spáchání správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném v rozhodné době (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), kterého se dopustil tím, že své člence (družstva) – M. S., st. příslušnici Ukrajiny – umožnil výkon nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bodu 2 citovaného zákona, neboť jmenovaná cizinka dne 26. 10. 2010 pracovala jako pomocnice na pracovišti Kšírova 242, Brno, bez platného povolení k zaměstnání, resp. v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, v němž bylo jako místo výkonu práce uvedeno Skandinávská 2, Brno; to znamená, že vykonávala v jiném místě, než bylo uvedeno v povolení k zaměstnání. Ve výroku II. citovaného rozhodnutí pak byla žalobci uložena povinnost nahradit náklady řízení ve výši 1 000 Kč.

Úřad práce vycházel z výsledků kontroly provedené podle § 126 odst. 4 zákona o zaměstnanosti Celním úřadem Brno dne 26. 10. 2010 od 9.15 do 14.00 hod na pracovišti společnosti Hortim-International, spol. s r.o., Kšírova 242, Brno, kdy bylo zjištěno, že se na tomto pracovišti nacházela a vykonávala práci jako pomocnice mj. jmenovaná cizinka – členka žalobce, která však v tomto místě neměla povolen výkon práce. Z hlediska naplnění skutkové podstaty správního deliktu přitom nevzal v potaz to, že žalobce svoji členku vyslal na dané pracoviště na jednodenní pracovní cestu, což doložil dohodou o provedení práce uzavřenou dne 26. 10. 2010 mezi ním jako dodavatelem a objednatelem – EUROPA AGRO, družstvo. Tento postup potvrdil i žalovaný a rozhodl o zamítnutí odvolání žalobce s tím, že vysláním na pracovní cestu nelze v případě cizinců výkon práce v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání zhojit.

II. Obsah žaloby

Žalobce se s tímto závěrem žalovaného správního orgánu neztotožnil a v podané žalobě poukázal především na to, že M. S. nebyla v rozporu se svým platným povolením k zaměstnání zařazena k výkonu práce na jiné místo, pouze byla se svým souhlasem vyslána na jednodenní pracovní cestu. Není přitom nikde stanoveno, že by to nebylo možné. Žádný z platných právních předpisů nestanoví zákaz vysílání cizinců na pracovní cesty. Žalobce tedy nebyl v tomto směru nijak omezen, přesto tak učinil pouze jednou, a to na základě dohody o provedení práce uzavřené dne 26. 10. 2010 s družstvem EUROPA AGRO. Předmětem dohody bylo provedení úklidových prací v souvislosti se zakázkou prováděnou žalobcem pro uvedené družstvo, přičemž právo vyslat pracovníka na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu bylo v souladu s přílohou č. 1 stanov žalobce „*Úprava pracovního vztahu člena k družstvu*“. Výklad žalovaného, podle kterého žalobce tímto svým jednáním jmenované cizince umožnil výkon nelegální práce, tak označil jako zcela nesprávný, neboť by znamenal, že by při výkonu zaměstnání cizinců bylo vyloučeno použití některých ustanovení, např. § 226 odst. 2 obchodního zákoníku (č. 513/1991 Sb.) nebo § 42 zákoníku práce (č. 262/2006 Sb.).

Jinak řečeno, uvedená ustanovení by se na cizí státní příslušníky nevztahovala, což ovšem není nikde stanoveno. K tomu dále doplnil, že dříve zákon o zaměstnanosti výslovně stanovil v § 93 odst. 2, že: „*Vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince uvedeného v § 97 na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince*“. Citované ustanovení však bylo s účinností od 1. 1. 2009 zrušeno zákonem č. 382/2008 Sb. a podle důvodové zprávy k návrhu tohoto zákona bylo důvodem zrušení to, že předmětná právní úprava neměla podstatný dopad na ochranu trhu práce v daném regionu, jakož i to, že zrušením došlo ke snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

Z toho tedy lze dle žalobce a contrario dovodit, že zaměstnavatelé nyní mohou vysílat cizince na pracovní cesty bez omezení, zatímco před 1. 1. 2009 tak mohly činit toliko v rozsahu kratším než 7 dnů; předmětná pracovní cesta M. S. přitom trvala pouze cca 10 hod., tj. vyhovovala i předešlé, přísnější právní úpravě a pokud by ji chtěl zákonodárce ještě dále zpřísnit, jistě by to vyjádřil v zákonném ustanovení, což se nestalo. Žalobce proto vyjádřil přesvědčení, že při vyslání jmenované cizinky na pracovní cestu jednal zcela v souladu s právními předpisy a vlastními stanovami, které byly schváleny valnou hromadou, a že tím k výkonu nelegální práce z její strany nedošlo. Pracovní zařazení M. S. zůstalo nezměněno a již v okamžiku vzniku pracovního vztahu v souladu s povolením k zaměstnání měl žalobce právo vyslat jmenovanou cizinku jako členku družstva na pracovní cestu. V opačném případě, při výkladu zastávaném žalovaným, by cizinci s povolením k zaměstnání nemohli být vůbec vysíláni na pracovní cesty, např. při dopravě či složení a montáži výrobků zaměstnavatele pro objednatel (zákazníka).

Závěrem žalobce konstatoval, že ke spáchání správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti v daném případě nedošlo a i kdyby tomu tak bylo, považoval pokutu ve výši 50 000 Kč, která mu byla uložena za zjevně nepřiměřenou. Poznamenal přitom, že pracovní cesta trvala jen cca 10 hod. a že již ve správním řízení namítal likvidační charakter uložené pokuty, což doložil vykazáním ztráty ve výsledcích hospodaření. Napadené rozhodnutí žalovaného však v tomto ohledu nebylo řádně odůvodněno a nebyly náležitě posouzeny majetkové poměry žalobce.

Vzhledem ke všem shora uvedeným skutečnostem žalobce navrhl, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení, in eventum aby moderoval uloženou pokutu tak, že od ní upustí, příp. sníží její výši.

III. Vyjádření žalovaného

Žalovaný ve vyjádření k žalobě poukázal na § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého se nelegální práci rozumí, pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání; jednou z obligatorních náležitostí povolení k zaměstnání je přitom místo výkonu práce. Z toho žalovaný dovozuje, že zákon o zaměstnanosti jednoznačně stanovuje, že pokud cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání, tj. i v rozporu s místem výkonu práce, které mu bylo povoleno, jedná se o nelegální práci. Připustil sice, že zákon o zaměstnanosti explicitně neuvádí, co je zakázáno. Ovšem z definice nelegální práce je dle jeho názoru zcela jednoznačné, jaká činnost je považována za protiprávní – zde výkon práce v rozporu s povolením k zaměstnání, tj. i v rozporu s jakoukoli náležitostí v povolení uvedenou.

Dále žalovaný odmítl, že by jeho výklad vylučoval užití § 226 odst. 2 obchodního zákoníku nebo § 42 zákoníku práce. V případě použití těchto ustanovení je zde pouze přísnější režim pramenící ze shora uvedeného. V opačném případě – při výkladu, který zastává žalobce – by bylo vydání povolení k zaměstnání pouhým formálním úkonem, jehož obsah by byl zcela bezvýznamný a nemusel by být ze strany cizince akceptován, což by ve výsledku by vedlo k obcházení zákona o zaměstnanosti. Ad absurdum dovedeno, by mohlo dojít i k takové situaci, kdy úřad práce v rámci zkoumání žádosti o vydání povolení k zaměstnání rozhodne kladně, cizinci povolení k zaměstnání vydá, avšak cizinec na povoleném pracovišti nikdy nepracuje a je stále vysílán na pracovní cesty do regionů, kde úřad práce vůbec nezkoumal možnost obsazení pracovního místa a kde by bylo možné toto místo obsadit jinak než zaměstnanci ze zahraničí. Názor žalobce navíc ignoruje i ustanovení § 145 zákona o zaměstnanosti, z něhož v kontextu s výše uvedeným vyplývá, že pokud má cizinec vykonávat zaměstnání na více místech, musí to být projednáno příslušnými útvary Úřadu práce ČR (dříve jednotlivými úřady práce) a po tomto projednání rovněž uvedeno v povolení k zaměstnání.

Proto pokud chce cizinec pracovat na místě jiném, než jaké má uvedeno v povolení k zaměstnání, musí k tomu mít rovněž povolení, jinak pracuje v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání. A nic na tom dle názoru žalobce nemění ani žalovaným zmíněná změna právní úpravy od 1. 1. 2009, neboť ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti znamenalo pouze určitou výjimku z § 5 písm. e) bod. 2 zákona o zaměstnanosti, která byla zrušena,

a nyní je nutno jako rozpor s vydaným povolením k zaměstnání posoudit každý takový rozpor, tj. i rozpor s místem výkonu práce v povolení uvedeném (s jedinou zákonem danou výjimkou při změně druhu práce ve smyslu § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce).

Závěrem žalovaný z hlediska namítané výše pokuty připomněl, že tato nemůže být pro žalobce likvidační, což je seznatelné z odůvodnění napadeného rozhodnutí. Odmítl, že by právnická osoba nemohla být sankcionována s odkazem na vykazovanou ztrátu, navíc v daném případě pokutou ve výši 50 000 Kč, tj. 1% z maximální hranice výše pokuty, kterou považuje za zcela přiměřenou. Na základě toho tedy žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl a žalobci nepřiznal náklady řízení.

IV. Jednání

U jednání soudu žalobce setrval na svém stanovisku, přičemž poukázal na jinou optiku, kterou se každá ze stran na daný problém dívá. V podrobnostech pak odkázal na obsah žaloby, kde je vše podrobně popsáno s tím, že pokud jde o žalobní petit, preferuje zrušení napadeného rozhodnutí, resp. moderaci v podobě upuštění od uložené pokuty a na jejím snížení již netrvá.

Žalovaný obdobně jako žalobce odkázal na své podrobné vyjádření k žalobě a v tomto kontextu dále doplnil, že povolení k zaměstnání je správním rozhodnutím. Je tedy právně závazným a jako takové ho musí obě strany pracovněprávního vztahu respektovat. Rozhodnutí zaměstnavatele o vyslání zaměstnance na pracovní cestu nemůže mít přednost před rozhodnutím orgánu státní správy. Závěrem z hlediska uložení pokuty zopakoval, že tato činí jen 1 % ze zákonem stanovené horní sazby za předmětný správní delikt a že je zde možnost požádat o posečkání se zaplacením pokuty, příp. o rozložení zaplacení pokuty na splátky.

V. Posouzení věci krajským soudem

Napadené rozhodnutí žalovaného krajský soud přezkoumal v řízení podle části třetí, hlavy II, dílu 1, § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), v mezích uplatněných žalobních bodů, ověřil přitom, zda rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (ex offio), a vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodnutí žalovaného správního orgánu, přičemž dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.

Z hlediska podmínek řízení je přitom potřeba – pouze pro úplnost – poznamenat, že žaloba v dané věci byla původně podána k Městskému soudu v Praze, který ji však svým usnesením ze dne 18. 1. 2013, č. j. 6 Ad 14/2011 – 53, postoupil Krajskému soudu v Brně s tím, že novelou § 7 odst. 3 s. ř. s. provedenou zákonem č. 396/2012 Sb., došlo ke změně místní příslušnosti v tom smyslu, že místně příslušným krajský soud, v jehož obvodu má žalobce své sídlo. Vedle změny místní příslušnosti soudu došlo navíc i ke změně věcné příslušnosti při kontrolní činnosti na úseku zaměstnanosti, přičemž tato v dané věci přešla na Státní úřad inspekce práce, který se tak stal procesním nástupcem původně žalovaného

Ministerstva práce a sociálních věcí ve smyslu § 69 s. ř. s., jak již bylo zmíněno shora (viz bod I.).

Podstatou projednávané věci je posouzení postupu úřadu práce potažmo žalovaného, který potvrdil právní názor, dle kterého cizinec pracující na základě povolení k zaměstnání nemůže vykonávat práci na jiném místě, než jaké je uvedeno právě v tomto povolení, neboť tím se dopouští nelegální práce dle § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti, dle kterého se nelegální práci rozumí: *„pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce“.*

V tomto ohledu je přitom potřeba připomenout, že M. S., které měl být ze strany žalobce umožněn výkon nelegální práce, měla v době prováděné kontroly (dne 26. 10. 2010) platné povolení k zaměstnání (do dne 30. 11. 2010), které obecně obsahuje tyto náležitosti: a) identifikační údaje cizince, b) místo výkonu práce, c) druh práce, d) identifikační údaje zaměstnavatele, u něhož bude cizinec vykonávat zaměstnání, e) dobu, na kterou se vydává, f) další údaje nezbytné pro výkon zaměstnání (viz § 92 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Tak tomu ostatně bylo i v případě jmenované cizinky, která měla jako místo výkonu práce konkrétně uvedeno: Skandinávská 2, 619 00 Brno.

Otázka tedy stojí tak, zda lze místo výkonu práce – v daném případě specifikované shora uvedeným způsobem – považovat za náležitost, které je nejen nezbytnou, ale také nezměnitelnou a které musí být vždy za všech okolností nutně dodržena, jinak se jedná práci v rozporu s povolení k zaměstnání a tím pádem o práci nelegální. Podle názoru krajského soudu tomu tak není, neboť nelze říci, že by výkon práce mimo sjednané (a povolené) místo výkonu práce, byl vždy a za všech okolností výkonem práce v rozporu s platným povolením k zaměstnání, jak poněkud zjednodušeně a značně formálně tvrdí žalovaný.

Vymezení místa výkonu práce v povolení k zaměstnání je třeba chápat jako stanovení místa, ve kterém je zaměstnanec oprávněn práci pravidelně vykonávat. Takto vymezené místo může být v plném (ale i omezeném) rozsahu pojato do pracovní smlouvy; srov. § 34 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). Ostatně místo výkonu práce je jednou podstatných náležitostí pracovní smlouvy a jako takové má svůj význam mj. právě pro vymezení pracovní cesty; v případě pracovní cesty náleží zaměstnanci nejen mzda, ale i náhrada cestovních výdajů (§ 152 zákoníku práce). Legální definice místa výkonu práce přitom právními předpisy dána není a lze ho tedy sjednat poměrně rozmanitě, vždy by však mělo odpovídat potřebě zaměstnavatele a být přiměřené povaze práce. A logicky, by mělo také korespondovat s místem výkonu práce uvedeným v povolení k zaměstnání; toto vymezení však 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. Pro takové restriktivní pojetí pracovní cesty ve vztahu k cizincům s vydaným povolením k zaměstnání by zde musela být zákonná opora a ta tu není.

Zákon stanovil předpoklady pro vydání povolení k zaměstnání s tím, že toto může být vydáno, jestliže: „...*se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak. Při vydávání povolení k zaměstnání úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce*“ (§ 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti). To znamená, že povolení k zaměstnání se vydává na konkrétní druh práce a také pro stanovené místo výkonu práce v určitém regionu, v němž se zohledňuje situace na trhu práce, což se posléze odráží též v obsahu samotného povolení k zaměstnání (viz výše). Tento obsah ovšem sám o sobě nijak nesvazuje cizince v tom smyslu, že by se od něho nebylo možno odchýlit a nebylo možno využít institutu pracovní cesty podle § 42 zákoníku práce.

Zmíněný zákon o zaměstnanosti sice z pozice předpisu práva veřejného do určité míry omezuje použití zákoníku práce, který je předpisem práva soukromého, upravujícím primárně pracovněprávní vztahy, tj. vztahy vznikající při výkonu závislé práce mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, resp. zaměstnancem – cizincem. Nicméně podmínky pro vysílání na pracovní cestu zaměstnance na straně jedné a zaměstnance – cizince s pracovním povolením na straně druhé nijak nerozlišuje, ačkoli tak v minulosti výslovně činil. Původně totiž platilo ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti, dle kterého:

„(1) Cizinec, vyjma cizince uvedeného v § 97, může být 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.

(2) Vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince uvedeného v § 97 na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince.“

Zatímco při vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání na dobu delší než 30 dnů tedy bylo zapotřebí výslovně vydání nového povolení k zaměstnání úřadem práce příslušným podle nového místa výkonu práce cizince, k vyslání cizince na dobu kratší než 30 dnů stačilo stávající povolení k zaměstnání. V tomto případě však zaměstnavatele stíhala 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, ledaže byla doba vyslání cizince kratší 7 dnů; pak nebylo nutno vyslání cizince mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání ani oznamovat; k tomu srov. Městského soudu v Praze ze dne 22. 10. 2008, č. j. 9 Ca 32/2008 – 34, publ. pod č. 2433/2011 Sb. NSS, který se zabýval podmínkami aplikace předmětného ustanovení zákona o zaměstnanosti.

S účinností od 1. 1. 2009 však bylo ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti zrušeno, a sice novelou provedenou zákonem č. 382/2008 Sb. Důvodová zpráva k návrhu tohoto zákona k tomu přitom 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*“ (viz sněmovní tisk č. 486/0, část č. 1/6, 5. volební období 2006 – 2010, digitální repozitář, www.psp.cz).

Z toho je tedy dostatečně zřejmé, že omezení týkající se vysílání cizinců mimo místo výkonu práce na pracovní cesty, nepovažoval 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 proto podle názoru krajského soudu potřeba 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 obchodního zákoníku).

Nelze bez výslovné právní úpravy nerespektovat povahu pracovní cesty jakožto institutu, kterým se sice mění místo výkonu práce, avšak pouze dočasně, na dobu nezbytné potřeby a jen na základě dohody se zaměstnancem. Tato časová omezenost a nezbytnost vyslání na pracovní cestu je velmi důležitým aspektem, z něhož jednoznačně plyne, že vysílání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce nelze používat dlouhodobě a pravidelně. Nelze ho zneužívat k obcházení místa výkonu práce sjednaného v pracovní smlouvě, potažmo místa výkonu práce uvedeného v povolení k zaměstnání, jak se ve svém vyjádření k žalobě obával žalovaný. Jeho výklad veřejnoprávní regulace zaměstnávání cizinců nijak nezohlednil, že pracovní cesta je standardním institutem pracovního práva a ačkoliv její maximální doba není omezena, zákoník práce v této souvislosti stanoví, že jde o „*dobu nezbytné potřeby*“. Z toho lze v obecné rovině usuzovat na jednorázový, resp. krátkodobý charakter pracovní cesty. Nicméně její konkrétní délka může být různá, a to v závislosti na individuálních okolnostech každého případu. V daném případě se jednalo o pracovní cestu v rozsahu cca 10 hod. a v tomto směru rozhodně nelze hovořit o zneužití či nepřiměřené délce trvání pracovní cesty, potažmo o nelegální práci ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti.

Závěrem, z hlediska argumentace 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 ustanovení § 42 zákoníku práce.

VI. Shrnutí a závěr

S ohledem na vše výše uvedené 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. Tak tomu ovšem v projednávaném případě nebylo, neboť nebylo prokázáno a ani ze zjištěného skutkového stavu nevyplývalo, že by se v případě M. S. jednalo o pracovní cestu, která by se vymykala limitům stanoveným zákoníkem práce a kterou by bylo možné posoudit jako nelegální práci podle § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Postup příslušného úřadu práce, resp. žalovaného vůči žalobci, který jmenovanou cizinku na pracovní

cestu vyslal, což bylo posouzeno jako správní delikt dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti – umožnění výkonu nelegální práce, tak nemůže obstát.

Krajský soud proto podle § 78 odst. 1 s. ř. s. zrušil napadené rozhodnutí pro nezákonnost (aniž se pro nadbytečnost zabýval výší uložené pokuty, resp. návrhem na její moderaci) a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení; v něm je žalovaný v souladu s § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem soudu vysloveným v tomto zrušovacím rozsudku.

VIII. Náklady řízení

O náhradě nákladů řízení krajský soud rozhodl v souladu s ustanovením § 60 odst. 1 s. ř. s. a žalobci, jakožto úspěšnému účastníku řízení přiznal právo na náhradu nákladů řízení, která činí celkem částku 11 874 Kč, kterou je žalovaný povinen zaplatit žalobci do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

Tato částka je tvořena jednak zaplaceným soudním poplatkem ve výši 2 000 Kč a jednak mimosmluvní odměnou zástupce žalobce za právní služby ve výši 9 874 Kč; konkrétně jde o částku 5760 Kč jako odměnu za dva úkony právní služby (převzetí a příprava zastoupení, písemné podání žaloby) po 2 100 Kč podle § 7, 9 odst. 3 písm. f) a § 11 odst. 1 písm. a) a d) advokátního tarifu (vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb, ve znění účinném do 31. 12. 2012), a dva paušály po 300 Kč, vše zvýšené o DPH 20 %, a dále pak ještě o částku 4 114 Kč jako odměnu za jeden úkon právní služby (účast u jednání soudu) za 3 100 Kč podle § 7, 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. g) advokátního tarifu (vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb, ve znění účinném od 1. 1. 2013) a jeden paušál za 300 Kč, vše zvýšené o DPH 21 %.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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 27.5.2013

Mgr. Milan Procházka
předseda senátu