



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Jiřího Pally a soudců Mgr. Aleše Roztočila a JUDr. Dagmar Nygrínové v právní věci žalobce: **BEREST, s. r. o.**, se sídlem Fričova 892/13, Praha 2 - Vinohrady, zast. Mgr. Janou Latkovou, advokátkou, se sídlem Štěpánská 39, Praha 1, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Horní náměstí 103/2, Opava, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. 6. 2013, č. j. 10 A 114/2012 - 73

t a k t o :

- I. Rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 12. 6. 2013, č. j. 10 A 114/2012 - 73, **se zrušuje**.
- II. Rozhodnutí Státního úřadu inspekce práce ze dne 23. 7. 2012, č. j. 2374/1.30/12/14.3, **se zrušuje** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.
- III. Žalovaný **je povinen** zaplatit žalobci na náhradě nákladů řízení o žalobě před krajským soudem a řízení o kasační stížnosti před Nejvyšším správním soudem částku celkem 34 168 Kč, a to do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku k rukám Mgr. Jany Latkové, advokátky.

O d ů v o d n ě n í :

I.

Předcházející řízení a obsah kasační stížnosti

[1] Rozhodnutím ze dne 16. 5. 2012, č. j. 6811/5.72/12/14.3, uložil Oblastní inspektorát práce pro Jihočeský kraj a Vysočinu se sídlem v Českých Budějovicích (dále jen „správní orgán I. stupně“) žalobci na základě § 140 odst. 1 písm. c) a § 140 odst. 4 písm. f) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) pokutu ve výši 250 000 Kč pro správní delikt umožnění výkonu nelegální práce. Současně uložil žalobci podle § 79 odst. 5 zák. č. 500/2004 Sb., správního řádu (dále jen „správní řád“), povinnost uhradit paušální částku nákladů správního řízení ve výši 1 000 Kč.

[2] Své rozhodnutí odůvodnil správní orgán I. stupně tím, že dne 22. 3. 2012 bylo při kontrole provedené Celním úřadem Žďár nad Sázavou u společnosti QATROSYSTEM spol s r.o., na jejím pracovišti v Havlíčkově Brodě, Zrzavého 797, zjištěno, že žalobce umožnil výkon nelegální práce státnímu příslušníku Ukrajiny V. Y., nar. X (dále jen „zaměstnanec“). Tím se měl žalobce dopustit správního deliktu dle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Zaměstnanec byl vyslán cestovním příkazem do Havlíčkova Brodu na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi Qatrosystem s.r.o. a žalobcem dne 19. 3. 2012. Zaměstnanci bylo dne 17. 10. 2011 vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání č. j. ABA-20376-1/2010, s platností od 1. 12. 2011 do 30. 11. 2012, zaměstnavatel BEREST s. r. o., místo výkonu práce Praha 9 – Kyje, Praha – Štěrboholy. Správní orgán I. stupně neuznal argumentaci žalobce, že k výkonu nelegální práce nedošlo, jelikož zaměstnanec byl k provedení práce vyslán na základě cestovního příkazu s platností do 31. 3. 2012. Jako nedůvodnou shledal správní orgán I. stupně námitku žalobce, že protokoly z kontrol konaných úřady práce v Teplicích, Břeclavi a v Berouně v průběhu let 2010 až 2011 pochybení v obdobných případech neshledaly.

[3] K odvolání žalobce rozhodl žalovaný rozhodnutím ze dne 23. 7. 2012, č. j. 2374/1.30/12/14.3 (dále jen „napadené rozhodnutí“) tak, že odvolání zamítl a rozhodnutí správního orgánu prvního stupně potvrdil. Žalovaný, stejně jako správní orgán I. stupně, vyhodnotil výkon práce v místě odlišném od místa uvedeného v pracovním povolení jako výkon nelegální práce, byť byl zaměstnanec vyslán cestovním příkazem na pracovní cestu. Pro případ jakékoli změny místa výkonu práce cizince je podle napadeného rozhodnutí žalovaného nezbytné získat nové povolení k zaměstnání. K poukazu žalobce na § 42 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“), který upravuje vysílání zaměstnanců na pracovní cesty, žalovaný konstatoval, že zákon o zaměstnanosti je ve vztahu k zákoníku práce v oblasti zaměstnávání cizinců zákonem speciálním, a proto je aplikován přednostně. Žalovaný konstatoval soulad rozhodnutí správního orgánu I. stupně s právními předpisy a ztotožnil se s jeho závěry.

[4] Žalobce rozhodnutí žalovaného napadl žalobou u Krajského soudu v Českých Budějovicích (dále jen „krajský soud“), v níž vyjádřil nesouhlas s názorem, že umožnil výkon práce v rozporu s vydaným pracovním povolením. Podle žalobce, je-li zaměstnanec - cizinec zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu postupem podle § 42 zákoníku práce, jedná se o výkon práce, který je v souladu s pracovním povolením a který nenaplnuje skutkovou podstatu výkonu nelegální práce ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Skutečnost, že zákon vysílání cizinců na pracovní cesty nijak neřeší, nemůže podle názoru žalobce vést k právnímu závěru, že je takové jednání zákonem zakázáno. Žalobce dále poukázal na to, že žalovaný v minulosti opakovaně připouštěl možnost vysílání zaměstnanců z řad cizinců na pracovní cestu i mimo místo uvedené

pokračování

v povolení k zaměstnání. Pokud byl právní názor žalovaného zcela změněn toliko na základě směrnice ředitele Úřadu práce ze dne 2. 2. 2012, č. j. 6/2012, pokládá takový postup žalovaného za nezměněné právní úpravy za nezákonný. Žalobce navrhl, aby rozhodnutí správních orgánů obou stupňů byla pro nezákonnost zrušena. V doplnění žaloby ze dne 11. 6. 2013 pak žalobce zpochybnil úvahy správních orgánů při stanovení výše pokuty. Žalobce dále vyjádřil názor, že stanovení sazby pokuty v § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti tak, že spodní hranice sazby činí 250 000 Kč, je neústavní, a navrhl, aby krajský soud předložil věc Ústavnímu soudu ke zrušení tohoto ustanovení zákona.

[5] Krajský soud rozsudkem ze dne 12. 6. 2013, č. j. 10 A 114/2012 – 73 (dále jen „napadený rozsudek“), žalobu jako nedůvodnou zamítl. Vyslání zaměstnance – cizince na pracovní cestu by podle krajského soudu bylo možné jen na základě dalšího povolení k zaměstnání. Krajský soud dále podpořil vyjádření žalovaného, že zákon o zaměstnanosti je v oblasti zaměstnávání cizinců ve vztahu k zákoníku práce zákonem speciálním. Žalobcův výklad § 42 zákoníku práce soud odmítl a jednání žalobce vyhodnotil jako protiprávní příkaz k výkonu pracovní cesty. Podle krajského soudu došlo k výkonu práce v rozporu s povolením k zaměstnání, resp. k výkonu nelegální práce. Námitku žalobce týkající se nezákonné změny správní praxe žalovaného soud odmítl s tím, že pracovní cesty cizinců byly vždy považovány za nelegální. Pokud v případě předchozích kontrol bylo nezákonné jednání žalobce tolerováno nelze mít za to, že by na nesprávném předchozím výkladu právních předpisů musely správní orgány lpět i v dalších případech.

[6] Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost, a to z důvodu podle § 103 odst. 1 písm. a) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), tedy pro nezákonnost spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení. V kasační stížnosti stěžovatel navrhuje, aby rozsudek krajského soudu a předcházející rozhodnutí správních orgánů obou stupňů byly zrušeny.

[7] Nesprávné posouzení spočívá podle stěžovatele v závěru, že jako zaměstnavatel umožnil výkon nelegální práce [§ 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti] a dopustil se tak správního deliktu. Stěžovatel nesouhlasí s úvahou krajského soudu, že zaměstnance – cizince nelze vyslat na pracovní cestu do místa jiného, než které je uvedeno v pracovním povolení. Dále stěžovatel v kasační stížnosti argumentuje ustálenou správní praxí, podle které bylo předmětné jednání hodnoceno jako v souladu s právní úpravou. O ustálení praxe dle jeho názoru svědčí řada u něj provedených kontrol, z nichž poslední proběhla dne 14. 11. 2012 a při kterých nebylo v postupu stěžovatele jako zaměstnavatele shledáno porušení právních předpisů. Posuzovaný výkon práce předmětného zaměstnance nelze podle stěžovatele hodnotit jako nelegální i ve světle čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod podle nějž *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*. Krajskému soudu stěžovatel dále vytýká, že se nedostatečně zabýval důvody a okolnostmi, za kterých bylo ze zákona o zaměstnanosti vypuštěn § 93. Ten zaměstnavatelům ukládal povinnost písemně oznámit úřadu práce každé vyslání zaměstnance – cizince - na pracovní cestu trvající v rozmezí 7 až 30 dnů. Zrušením uvedeného ustanovení zákonem č. 382/2008 Sb. s účinností od 1. 1. 2009 nebyl podle stěžovatele zamýšlen paušální zákaz pracovních cest cizinců, nýbrž odlehčení

administrativní zátěže zaměstnavatelů a zjednodušení celé procedury. Stěžovatel dále opětovně uplatnil námitku nezákonné změny předchozí ustálené správní praxe připouštějící cca do února 2012 možnost vysílání zaměstnanců – cizinců – na pracovní cesty. Stěžovatel poukázal na absurdnost výkladu krajského soudu na příkladu vysokých manažerů automobilek Hyundai a Toyota, kteří mají uvedeno v pracovním povolení místo výkonu práce v sídle uvedených automobilek, přitom jakákoli pracovní cesta mimo areál továrny by měla vést k jejich vyhoštění. Takové opatření by jistě nemělo obdoby v žádné jiné zemi světa. Je ovšem zřejmé, že státní orgány toto opatření uplatňují pouze selektivně na cizince pracující v dělnických profesích, což představuje nezákonnou diskriminaci. Stěžovatel dále namítl, že soud opomenul jeho argumentaci týkající se nezákonnosti a nepřiměřenosti výše uložené pokuty a protiústavnosti § 140 odst. 4 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

[8] Ve vyjádření ke kasační stížnosti žalovaný uvedl, že v právním hodnocení posuzovaného jednání nedošlo v předchozím období k ustálení správní praxe, nýbrž k jejímu tříštění. Vydávání povolení k zaměstnání by za připuštění výkladu stěžovatele údajně vedlo k bezvýznamnosti tohoto institutu, kdy by zaměstnanec - cizinec mohl být vyslán k výkonu práce prakticky kamkoliv. Rozhodnutí zaměstnavatele o vyslání na pracovní cestu nemůže mít podle názoru žalovaného přednost před autoritativním rozhodnutím o povolení k zaměstnání. Žalovaný odkazuje na § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti, které dle jeho názoru konstruuje jedinou výjimku z obecného pravidla zákazu práce cizince v souladu s údaji stanovenými v povolení k zaměstnání, a to převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Ostatní situace je nutné hodnotit jako výkon nelegální práce. Pokud zákon č. 382/2008 Sb. s účinností od 1. 1. 2009 vypustil ustanovení § 93 zákona o zaměstnanosti, zrušil zákonodárce pouze výjimku z obecného zákazu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání. K argumentaci týkající se nepřipustné změny správní praxe žalovaný odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu, která připouští změnu aplikační praxe, pokud je činěna *pro futuro* a je adresátům oznámena, což v posuzovaném případě bylo splněno.

II.

Posouzení kasační stížnosti

[9] Nejvyšší správní soud shledal, že kasační stížnost je přípustná a byla podána včas v souladu s § 102 a násl. s. ř. s. Následně přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu podané kasační stížnosti (§ 109 odst. 3 věta před středníkem s. ř. s.) a z důvodu v ní uvedených (§ 109 odst. 4 věta před středníkem s. ř. s.). Ve věci přitom rozhodl bez nařízení jednání za podmínek vyplývajících z ustanovení § 109 odst. 2 věty první s. ř. s.

[10] Kasační stížnost je důvodná.

[11] Nejvyšší správní soud posuzoval především otázku, zda je zaměstnavatel oprávněn vyslat zaměstnance – cizince k výkonu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání, aniž by bylo potřeba žádat o nové povolení.

pokračování

[12] Čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod zakotvuje právo každého jednotlivce obstarávat si prostředky pro své životní potřeby prací. Současně umožňuje, aby se v případě výkonu práce cizinci uplatnila odchylná právní úprava.

[13] Zaměstnávání cizinců je regulováno zákonem o zaměstnanosti, který v § 89 podmiňuje přijetí cizince do zaměstnání získáním platného povolení k zaměstnání. O jeho vydání žádá cizinec písemně sám nebo prostřednictvím zaměstnavatele krajskou pobočku úřadu práce. Kromě jiného je žadatel povinen v žádosti v souladu s § 91 zákona o zaměstnanosti uvést místo výkonu práce. Úřad práce může vydat povolení k zaměstnání za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak.

[14] Nejvyšší správní soud se ve svých rozhodnutích, konkrétně v rozsudcích ze dne 22. 8. 2013, č. j. 1 As 67/2013 – 42, ze dne 30. 7. 2013, č. j. 4 As 74/201 – 31, a ze dne 25. 7. 2013, č. j. 9 As 48/2013 – 46, sjednotil v názoru, že zrušením § 93 zákona o zaměstnanosti zákonem č. 382/2008 Sb., s účinností od 1. 1. 2009 nesledoval zákonodárce záměr zakázat pracovní cesty cizozemských zaměstnanců. Závěry uvedených rozhodnutí se opíraly mj. i o důvodovou zprávu k této novele zákona o zaměstnanosti (dostupná na www.psp.cz, digitální repozitář, V. volební období Poslanecké sněmovny, sněmovní tisk č. 382/08), která změnu legislativy vysvětlovala snahou o snížení administrativní zátěže zaměstnavatelů.

[15] Z absence výslovné regulace vysílání cizinců na pracovní cesty není možné bez dalšího usoudit, že takové jednání zaměstnavatele je v rozporu se zákonem. Legitimita vyslání na pracovní cestu na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem - cizincem pramení již ze zásady vyjádřené v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod, dle kterého *každý může činit, co není zákonem zakázáno, a nikdo nesmí být nucen činit, co zákon neukládá*.

[16] Žalovaný poukázal na znění § 5 písm. e) bodu 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého se obecná ustanovení o výkonu nelegální práce neuplatní v případě převedení na jinou práci ve smyslu s § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce. Z absence výslovné výjimky tohoto typu u pracovních cest dovozuje žalovaný zákaz vysílání cizozemců k výkonu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání. Úvahu žalovaného sdílel i krajský soud v napadeném rozsudku. S ohledem na zmíněnou ústavní maximu uvedenou v čl. 2 odst. 3 Listiny základních práv a svobod je ovšem nutno tento výklad odmítnout.

[17] Nelze souhlasit se žalovaným, že přisvědčením názoru stěžovatele by povolení k zaměstnávání ztratilo význam a cizozemský zaměstnanec by mohl být vyslán prakticky kamkoliv. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 30. 7. 2013, č. j. 4 As 74/2013 - 31, vyslovil, že vyslání v souladu se zákoníkem práce musí svým obsahem pracovní cestě skutečně odpovídat: *Dlouhodobý či pravidelně se opakující výkon práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání či zásadní změna druhu povolené pracovní činnosti by nepochybně musely být hodnoceny jako práce nelegální ve smyslu § 5 písm. e) bod 2 zákona o zaměstnanosti, přičitatelné vedle zaměstnavatele i samotnému cizinci ve smyslu § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců, tedy jako výkon práce bez povolení k zaměstnání*.

[18] Je nutné odmítnout prostorovou či časovou limitaci pracovní cesty, neboť doba nezbytné potřeby ve smyslu § 42 zákoníku práce se může lišit v závislosti na povaze vykonávané práce, cíli cesty a dalších konkrétních okolnostech případu. *Jednoznačně vymezená toleranční doba trvání pracovní cesty by za předpokladu možnosti jejího častého opakování pravděpodobně vedla ke zneužívání tohoto institutu*, uvedl Nejvyšší správní soud ve výše zmíněném rozsudku. Je úkolem správního orgánu, aby otázku oprávněnosti trvání konkrétní pracovní cesty posoudil. Zvážením všech relevantních okolností může správní orgán dojít k závěru, že se v daném případě jedná o zneužití institutu pracovní cesty za účelem obcházení zákonné úpravy, která předpokládá omezení místa výkonu práce v povolení k zaměstnání.

[19] Ustanovení § 92 zákona o zaměstnanosti sleduje legitimní požadavek na ochranu trhu práce a umožňuje uvážit na jedné straně potřebu zajištění pracovních míst především pro občany České republiky/Evropské unie v regionech postižených vysokou mírou nezaměstnanosti a na druhé straně i potřebu zajištění pracovních sil v těch oblastech a odvětvích hospodářství, kde je tuzemských uchazečů o zaměstnání nedostatek. Není pochyb o tom, že záměrem zákonodárce bylo obsadit volná pracovní místa přednostně uchazeči s českým/evropským občanstvím. Zájem na prvotním využití domácí pracovní síly poměřoval Nejvyšší správní soud v citovaném rozsudku ze dne 22. 8. 2013, č. j. 1 As 67/2013 – 42, se zájmem na snižování byrokracie a administrativy zaměstnavatelů cizinců. Právě částečnou liberalizaci zaměstnávání cizinců označil za klíčový cíl zákonodárce v souvislosti s přijetím novely č. 382/2008 Sb.

[20] Argument žalovaného, že pracovní cesty cizinců bez dalšího povolení k zaměstnání mohou trh práce ohrozit, tak neobstojí. Zákon o zaměstnanosti v ust. § 3 odst. 1 písm. b) přiznává cizincům (za kumulativního splnění dalších zákonných podmínek) stejná práva jako státním občanům České republiky. K ochraně trhu práce a zaměstnanosti slouží státní správě řada nástrojů, tento důvod však nemůže vést bez dalšího k vyloučení aplikace standardních institutů pracovního práva na vztahy mezi zaměstnavatelem a cizozemskými zaměstnanci ani k interpretaci zákona o zaměstnanosti v přímém rozporu s jeho výslovným zněním.

[21] Pracovní cestou se rozumí časově omezené vyslání zaměstnance k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Bylo by proto absurdní připustit, aby správní orgány za naplnění této zákonné definice ukládaly sankce pro údajné protiprávní jednání. Jako irelevantní se tak jeví námitka žalovaného, že zákon o zaměstnanosti je ve vztahu k zákoníku práce *lex specialis* a uplatní se přednostně. Povolení k zaměstnání je správním rozhodnutím úřadu práce, kterým se cizinci povoluje výkon zaměstnání na území ČR *u konkrétního zaměstnavatele, na konkrétním pracovním místě a v konkrétním pracovním zařazení*. (srov. Stádník, J. *Povolení k zaměstnání*. Wolters Kluwer ČR: Práce a mzda, č. 12/2010. s. 39) Tuto konstrukci zaměstnavatel nenarušuje, vysílá-li cizozemského zaměstnance na pracovní cestu. Autoritativní povaha správního rozhodnutí o povolení není soukromoprávní dohodou o vyslání zaměstnance dotčena.

[22] Vzhledem k závěru, že právní názor žalovaného, který vylučuje možnost vysílat zaměstnance – cizince na pracovní cesty na jiná místa, než je uvedeno v povolení

pokračování

k zaměstnání, byl shledán nesprávným, bylo by již nadbytečné zabývat se argumentací stěžovatele ohledně nepřipustnosti změny ustálené správní praxe, která k takto nesprávnému právnímu názoru vedla.

[23] Dále stěžovatel uvádí, že kontroly zaměstnávání cizinců se zaměřují na místa, kde jsou prováděny práce dělnického charakteru. Žalovanému stěžovatel vytýká, že tak cizozemské zaměstnance účelně rozlišuje a dopouští se diskriminace.

[24] Správní orgány jsou povinny jednat v souladu s ústavně zakotvenými zásadami rovnosti všech osob a zákazu diskriminace. Prováděním kontrol a stíháním správních deliktů na úseku zaměstnanosti realizují správní orgány svou povinnost ve smyslu zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce. Stěžovatel své tvrzení o údajné diskriminaci cizinců pracujících v dělnických profesích, proti nimž se má výlučně obracet kontrolní a represivní činnost státních orgánů na úseku zaměstnanosti, ovšem nijak nedoložil, ani nenavrl žádné důkazy, kterými by tato tvrzení mohla být podepřena. Proto se touto námitkou Nejvyšší správní soud blíže nezabýval.

[25] Závěrem Nejvyšší správní soud hodnotil námitku nepřiměřenosti a neústavnosti uložené pokuty. Zde je třeba nejprve poukázat na to, že uvedený argument uplatnil stěžovatel až v podání ze dne 11. 6. 2013, tj. po uplynutí lhůty k podání žaloby, jako opožděný žalobní bod. Z důvodu zákonné koncentrace upravené pro soudní přezkum rozhodnutí správních orgánů v § 71 odst. 2 a § 75 odst. 2 s. ř. s. se touto námitkou krajský soud nemohl věcně zabývat. Nejvyšší správní soud ovšem spatřuje pochybení krajského soudu v tom, že tuto opožděně uplatněnou námitku zcela opomenul, aniž by vysvětlil, že pro opožděnost nemohl tuto námitku posuzovat. Takové opomenutí může být za určitých okolností samo o sobě důvodem pro kasaci napadeného rozhodnutí krajského soudu (srov. nálezn Ústavního soudu ze dne 17. 12. 2008, sp. zn. I. ÚS 1534/08). V daném případě, při shledání nezákonnosti klíčového právního názoru, o nějž bylo opřeno napadené rozhodnutí žalovaného, a je-li rušeno z tohoto důvodu napadené rozhodnutí žalovaného, by bylo nadbytečné, kdyby se touto vadou odůvodnění napadeného rozsudku Nejvyšší správní soud dále zabýval.

III.

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[26] Nejvyšší správní soud tedy uzavírá, že stěžovatel byl oprávněn vyslat zaměstnance – cizince k výkonu práce mimo místo uvedené v povolení k zaměstnání. Protože krajský soud předmětnou právní otázku nesprávně posoudil, Nejvyšší správní soud jeho rozhodnutí zrušil. Současně v souladu s § 110 odst. 2 písm. a) s. ř. s. ve spojení s § 78 odst. 4 s. ř. s. rozhodl o zrušení rozhodnutí žalovaného a věc mu vrátil k dalšímu řízení. Právním názorem, který vyslovil Nejvyšší správní soud, je v dalším řízení správní orgán vázán. Žalovaný zejména vyjde z výkladu § 5 písm. e) bodu 2 a § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti podaného Nejvyšším správním soudem a vyhodnotí, zda se v konkrétním případě nejednalo o zjevné zneužití práva vyslat zaměstnance na pracovní cestu za účelem obcházení zákonné úpravy místa výkonu práce uvedeného v rozhodnutí o povolení k zaměstnání.

[27] Stěžovatel měl ve věci plný úspěch, a proto mu svědčí právo na náhradu důvodně vynaložených nákladů proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl (§ 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s.). Protože Nejvyšší správní soud zrušil napadený rozsudek krajského soudu, aniž by věc zároveň vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení, musel rozhodnout jak o nákladech řízení o kasační stížnosti tak i o nákladech řízení o žalobě před krajským soudem. Stěžovatel má především právo na náhradu zaplacených soudních poplatků ve výši celkem 9 000 Kč. Dále má stěžovatel právo na náhradu odměny právního zástupce dle vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif. V řízení před krajským soudem se jedná o tyto úkony právní služby: převzetí právního zastoupení, podání žaloby, její doplnění z 28. 11. 2012 a ze dne 11. 6. 2013, účast na soudním jednání dne 12. 6. 2013. Celkem se tedy jedná o 3 úkony před 31. 12. 2012 s tarifní odměnou ve výši 2 100 Kč za jeden úkon [§ 7 a § 9 odst. 3 písm. f) advokátního tarifu v rozhodném znění] a dva úkony po 1. 1. 2013 s tarifní odměnou ve výši 3 100 Kč za jeden úkon [§ 7 a § 9 odst. 4 písm. d) advokátního tarifu v rozhodném znění]. V řízení před Nejvyšším správním soudem se jedná o dva úkony za 3 100 Kč (podání kasační stížnosti, další porada s klientem). Celkem tedy stěžovateli náleží náhrada odměny právního zástupce ve výši 18 700 Kč. Dále stěžovateli náleží náhrada hotových výdajů jeho právního zástupce v paušální výši 300 Kč za jeden úkon, tj. celkem 2100 Kč. Protože je právní zástupkyně stěžovatele plátcem daně z přidané hodnoty, zvyšuje se náhrada nákladů o příslušnou zákonnou sazbu této daně vypočtenou z přiznané odměny a náhrady hotových výdajů, v daném případě tedy o částku 4 368 Kč. Celkem tedy je povinen žalovaný uhradit stěžovateli na nákladech řízení částku 34 168 Kč, a to do třiceti dnů od právní moci tohoto rozsudku, k rukám jeho právní zástupkyně.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 18. října 2013

JUDr. Jiří Palla
předseda senátu