



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně JUDr. Lenky Matyášové a soudců JUDr. Viktora Kučery a JUDr. Jakuba Camrdu v právní věci žalobkyně: **S. R.**, zast. Mgr. Michalem Poupětem, advokátem, se sídlem Konviktská 24, Praha 1, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2176/2, Praha 3, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 29. 5. 2019, č. j. 19 A 15/2019 - 29,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se z a m í t á .**
- II. Žalované **se** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **n e p ř i z n á v á .**

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) domáhala zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Ostravě (dále jen „krajský soud“), kterým byla zamítnuta její žaloba proti dvěma rozhodnutím žalované ze dne 5. 3. 2019, č. j. CPR-10861-3/ČJ-2018-930310-V243, a ze dne 6. 3. 2019, č. j. CPR-10861-4/ČJ-2018-930310-V243.

[2] Prve citovaným rozhodnutím žalované (pod č. j. CPR-10861-3/ČJ-2018-930310-V243) bylo zamítnuto odvolání stěžovatelky a potvrzeno rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort Frýdek – Místek (dále též jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 28. 2. 2018, č. j. KRPT-275400-49/ČJ-2017-070022, jímž bylo stěžovatelce 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 rozhodném pro projednávanou věc (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění a stanovena doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské

unie v délce 1 roku. Současně jí byla podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 10 dnů od nabytí právní moci vydaného rozhodnutí o správním vyhoštění. Dále bylo rozhodnuto, že dle § 120a odst. 1 zákona o pobytu cizinců se na stěžovatelku nevztahují důvody znemožňující vycestování. Druhým z výše citovaných rozhodnutí žalované (pod č. j. CPR-10861-4/ČJ-2018-930310-V243) pak bylo zamítnuto odvolání stěžovatelky a potvrzeno rozhodnutí správního orgánu I. stupně ze dne 28. 2. 2018, č. j. KRPT-275400-50/ČJ-2017-070022, jímž jí byla uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1 000 Kč.

[3] Správní vyhoštění bylo stěžovatelce uloženo v návaznosti na kontrolu policie, která stěžovatelku společně s dalšími osmi ukrajinskými občany kontrolovala dne 13. 12. 2017 ve výrobních prostorách společnosti Bidfood Opava, s. r. o. (dále jen „Bidfood Opava“) na ulici Těšínská 1006/1, 746 01 Opava, kde stěžovatelka v době kontroly pracovala u výrobní linky na výrobu smažených sýrů. Při kontrole policie zjistila, že stěžovatelka je držitelkou polského národního víza typu D MULTI, č. X, s dobou platnosti od 23. 6. 2017 do 12. 2. 2018; dle vstupního razítka stěžovatelka do schengenského prostoru vstoupila dne 24. 6. 2017. Stěžovatelka však neměla povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by ji opravňoval na území České republiky pracovat. Společnost Bidfood Opava v rámci kontroly předala správnímu orgánu I. stupně seznam jednotlivých cizinců s přesným datem jejich nástupu do zaměstnání a dále docházkové listy. Ze seznamu pracovníků vyplývá, že stěžovatelka začala u společnosti Bidfood Opava pracovat dne 27. 6. 2017; docházkové listy za měsíce říjen – prosinec 2017 pak pokrývají docházku stěžovatelky ode dne 1. 10. 2017 až do provedení kontroly dne 13. 12. 2017 a podává se z nich, že stěžovatelka pro tuto společnost pracovala v pravidelných (zpravidla cca 12 hodinových) směnách. Během kontroly se na místo dostavil ještě pan B. G. I., který se představil jako zástupce společnosti FORTUNA KAPITAL INVEST s. r. o. a předal dokumenty týkající se některých kontrolovaných cizinců (nikoli stěžovatelky).

[4] Dne 13. 12. 2017 bylo se stěžovatelkou (za přítomnosti tlumočnice) zahájeno správní řízení. Stěžovatelka k věci uvedla, že do České republiky přicestovala dne 25. 6. 2017 z Ukrajiny za účelem přivýdělků a že před příjezdem do České republiky nepobývala v jiné zemi. Na další otázky pak odmítla odpovědět. Společnost Bidfood Opava k dotazu správního orgánu I. stupně v rámci správního řízení dále uvedla, že stěžovatelka a další cizinci nejsou jejími zaměstnanci, ale pracují pro společnost Vidininvest Trade s.r.o. (dále jen „Vidininvest“) a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o., se kterými má společnost Bidfood Opava uzavřenu smlouvu o dílo. Z vyjádření úřadu práce pak vyplynulo, že stěžovatelka je vedena formou „Informační karty“ u společnosti Vidininvest od 6. 10. 2017 do 6. 1. 2018 na pracovišti v Opavě, Těšínská 1; jako zahraniční zaměstnavatel je uváděna společnost ROCHBUD SP z.o.o., Lubartow (dále jen „ROCHBUD“).

[5] Během správního řízení stěžovatelka prostřednictvím svého zástupce předložila dokumenty, jimiž se snažila doložit, že na území České republiky působila v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Podle předložené Smlouvy o poskytování příhraničních služeb sepsané mezi společnostmi ROCHBUD jako dodavatelem a Vidininvest jako odběratelem dne 1. 5. 2017, se společnost ROCHBUD zavázala provádět dokončovací stavební práce, balící práce

pokračování

a úklidové práce na území České republiky, a to prostřednictvím zaměstnanců dodavatele, kteří budou vysláni na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, na dobu určitou do 31. 12. 2017. Dále byla předložena Rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi společností Bidfood Opava jako objednatelem a společností Vidininvest jako zhotovitelem ze dne 1. 7. 2017, v níž se společnost Vidininvest zavázala k provedení díla, jímž se podle této smlouvy rozumí zajištění balících a kompletačních prací prováděných na adresách Palhanecká 302/14, 747 07 Opava – Jakař a Těšínská 1006/1, 746 01 Opava – Předměstí. V podnájemní smlouvě uzavřené mezi společností Bidfood Opava jako nájemcem a společností Vidininvest jako podnájemcem dne 1. 1. 2017 pak společnost Bidfood Opava přenechala za měsíční podnájemné ve výši 1300 Kč bez DPH podnájemci k užívání prostory provozovny, a to za účelem plnění Rámcové smlouvy o dílo.

[6] Z listiny označené jako „*Umowa o pracę*“, uzavřené mezi společností ROCHBUD a stěžovatelkou, pak vyplývá, že stěžovatelka uzavřela dne 5. 7. 2017 pracovní smlouvu na dobu neurčitou ode dne 5. 7. 2017, druhem práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru. Mzda byla sjednána na 2 000 zlotých a místo výkonu práce bylo sjednáno na adrese Lubelska 36B. lok.24, 21 – 100 Lubartow, Polská republika a další státy EU. V dodatku k této pracovní smlouvě („*Aneks do umowy o pracę*“) z téhož dne pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno mj. na ul. Palhanecká 302/14, Opava a ul. Těšínská 1006/1, Opava a mzda na 4 055 zlotých.

[7] Na základě tohoto skutkového stavu správní orgán I. stupně uzavřel, že stěžovatelka na území České republiky fakticky vykonávala závislou práci bez patřičného povolení k zaměstnání, a rozhodl proto o správním vyhoštění stěžovatelky, jak je uvedeno výše. V odvolání proti uložení správního vyhoštění stěžovatelka namítala, že v souladu s § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění rozhodném pro projednávanou věc (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) a směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice 96/71/ES“) žádné povolení k zaměstnání nepotřebovala, neboť do České republiky byla vyslána svým polským zaměstnavatelem v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě. Žalovaná této argumentaci nepřisvědčila a ve svém rozhodnutí zdůraznila, že běžným místem výkonu práce stěžovatelky nebylo Polsko, nýbrž Česká republika, a proto ji nelze považovat za zaměstnance vyslaného polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb. Stěžovatelka byla do České republiky vyslána ihned v den uzavření pracovní smlouvy, přičemž zde fakticky pracovala ještě před jejím uzavřením. Práce stěžovatelky podle žalované vykazovala znaky agenturního zaměstnávání – předložením jednotlivých smluv se stěžovatelka pouze snažila zastříti zneužití svobody volného pohybu služeb v rámci Evropské unie.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[8] Proti rozhodnutí žalované podala stěžovatelka žalobu, v níž v zásadě zopakovala své dřívější námitky ohledně vysílání zaměstnanců v rámci přeshraničního poskytování služeb. Krajský soud shledal podanou žalobu nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), zamítl.

[9] Krajský soud se ztotožnil se závěry obou správních orgánů, podle kterých stěžovatelka vykonávala v České republice pracovní činnost bez potřebného pracovního povolení. Krajský soud se zde opřel zejména o závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, č. 3713/2018 Sb. NSS, a uzavřel, že výkon práce stěžovatelky u společnosti Bidfood Opava neměl povahu služby poskytované zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Podle krajského soudu šlo výlučně o činnost mající znaky závislé práce, neboť stěžovatelka vykonávala pro společnost Bidfood Opava práci osobně, soustavně, ve vztahu podřízenosti, jménem a na účet zaměstnavatele a na základě jeho pokynů – stěžovatelka nebyla nikdy zaměstnancem polského zaměstnavatele.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

[10] Stěžovatelka podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost, v níž setrvala na své dosavadní argumentaci. Zopakovala, že na území České republiky nevykonávala práci neoprávněně, neboť je zaměstnancem polské společnosti ROCHBUD, která ji do České republiky vyslala v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě, a to za účelem plnění zakázky pro společnost Vidininvest. Žalovaná tak měla podle stěžovatelky aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnici 96/71/ES. Ačkoliv stěžovatelka opakovaně předkládala důkazy k prokázání svých tvrzení (správnost popsaného postupu potvrdila ve svém vyjádření i Evropská komise), tyto nebyly ze strany správních orgánů akceptovány.

[11] Dle názoru stěžovatelky se v obchodních vztazích může stát, že je zaměstnanec po přijetí do zaměstnání kvůli nižší vytíženosti zaměstnavatele ihned vyslán k výkonu práce do jiného členského státu Evropské unie. Správní orgány i krajský soud přitom staví své závěry výhradně na její výpovědi a nezohledňují, že se ve smluvních vztazích zúčastněných společností neorientuje. Kdyby správní orgány provedly důkazy, které stěžovatelka navrhovala již ve správním řízení, tyto nejasnosti by byly zhojeny. Na základě uvedeného stěžovatelka navrhl, aby Nejvyšší správní soud zrušil napadený rozsudek krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[12] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti odkázala na shromážděný spisový materiál s tím, že své rozhodnutí nadále považuje za správné a nehodlá blíže komentovat rozsudek krajského soudu.

IV. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[13] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že kasační stížnost byla podána včas a směřuje proti rozhodnutí, proti němuž je podání kasační stížnosti přípustné. Poté přezkoumal napadený rozsudek krajského soudu v rozsahu kasační stížnosti a v rámci uplatněných důvodů, ověřil při tom, zda netrpí vadami, k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k následujícímu závěru.

[14] Kasační stížnost není důvodná.

[15] Jádrem sporu tkví v zodpovězení jediné právní otázky, a to zda stěžovatelka za dané skutkové situace potřebovala k výkonu práce na území České republiky patřičné povolení

pokračování

k zaměstnání či nikoli. Obecně přitom platí, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván v České republice jen tehdy, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, popřípadě má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). Uvedená povolení ovšem nejsou vyžadována vždy. Jednu z výjimek představuje § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, jehož aplikace se stěžovatelka v kasační stížnosti dovolávala a jež stanoví, že povolení není třeba k zaměstnání cizince, *„který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie“*.

[16] Pro posouzení věci je tedy klíčové, zda byla stěžovatelka svým polským zaměstnavatelem do České republiky vyslána v souladu s citovaným ustanovením, potažmo v souladu s právem Evropské unie, neboť citované ustanovení představuje implementaci zásady volného pohybu služeb podle čl. 56 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie. Při zodpovězení této otázky je třeba vycházet primárně z judikatury Soudního dvora Evropské unie (srov. zejména rozsudky ze dne 10. 2. 2011 ve spojených věcech C-307/09 až C-309/09, *Vicoplus*, a ze dne 11. 9. 2014, C-91/13, *Essent Energie Productie*), jejímž vývojem a závěry se již Nejvyšší správní soud podrobně zabýval v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, č. 3713/2018 Sb. NSS, z něhož vycházel již krajský soud a rovněž Nejvyšší správní soud jej považuje za plně přenositelný na případ stěžovatelky.

[17] Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku k problematice vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb uvedl, že *„členské státy Evropské unie mohou chránit své vnitrostátní pracovní trhy před zneužíváním svobody poskytování služeb k neoprávněnému agenturnímu zaměstnávání podniky usazenými v jiném členském státě. Nejvyšší správní soud proto dospěl s ohledem na judikaturu Soudního dvora a systematiku a účel zákona o zaměstnanosti k závěru, že § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se vztahuje pouze na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice č. 96/71/ES a na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly, avšak pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo. Pracovní povolení se dle § 98 písm. k) nevyžaduje pouze u pracovníků, kteří, ačkoli byli dočasně vysláni na území České republiky jako pracovní síla, vykonávají svou hlavní činnost u zaměstnavatele, který je na území České republiky vyslal, neboť pouze v takovém případě lze předpokládat, že se cizinci po uplynutí doby vyslání vrátí zpět a nebudou se snažit o začlenění na český pracovní trh“* (pozn. potvrzení doplněno).

[18] V nyní projednávaném případě ovšem ze zjištění správních orgánů nevyplývá, že by stěžovatelka vykonávala v Polsku jakoukoliv pracovní činnost a že by se snad po skončení doby „vyslání“ měla do Polska navrátit. Stěžovatelka do schengenského prostoru vstoupila dne 24. 6. 2017 a podle své výpovědi hned následujícího dne přijela do České republiky. Ve společnosti Bidfood Opava začala stěžovatelka pracovat již o dva dny později (dne 27. 6. 2017), tudíž ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy s polskou společností ROCHBUD, k němuž došlo až dne 5. 7. 2017. Podle dodatku pracovní smlouvy pak byla stěžovatelka ve stejný den „vyslána“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci pro společnost Bidfood Opava do České republiky.

Z okolností věci je tedy jednoznačně zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatelka v Polsku žádnou činnost nevykonávala (podle popsané časové souslednosti byla polským zaměstnavatelem přijata a „vyslána“ do České republiky dokonce až poté, co zde již několik dní pracovala), přičemž podle uzavřeného dodatku pro něj v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměla.

[19] K tomu přistupuje dále skutečnost, že smlouvy, které spolu uzavřely společnosti ROCHBUD, Vidininvest a Bidfood Opava, neobsahovaly žádný konkrétně určený předmět plnění, jež by měli vyslaní pracovníci v České republice uskutečňovat, ale jen obecně vymezené činnosti, zejména balící práce (viz výše). Smyslem těchto smluvních vztahů bylo zjevně poskytnutí pracovní síly pro potřeby společnosti Bidfood Opava, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatelky u této společnosti. Stěžovatelka byla totiž fakticky zařazena do výrobního procesu (k lince výroby smažených sýrů), plnila své úkoly pod dohledem pracovníků společnosti Bidfood Opava, ve stejných prostorách jako její zaměstnanci, a to zpravidla ve standardních 12 hod. směnách, jež společnost Bidfood Opava také v rámci evidence docházky sledovala – ze strany polského zaměstnavatele ROCHBUD šlo tedy fakticky o agenturní zprostředkování zaměstnání.

[20] Nejvyšší správní soud zde podotýká, že ke stejným závěrům již dříve dospěl ve dvou souvisejících případech, které s projednávanou věcí vykazovaly totožné či obdobné skutkové znaky – jednalo se o ukrajinské pracovníky kontrolované dne 13. 12. 2017 v prostorách společnosti Bidfood Opava společně se stěžovatelkou – a rovněž posuzované kasační námitky byly totožné; v podrobnostech srov. rozsudky ze dne 3. 4. 2019, č. j. 6 Azs 42/2019 - 19, a ze dne 8. 10. 2019, č. j. 10 Azs 133/2019 - 34. V posledně citovaném rozsudku Nejvyšší správní soud uzavřel, že *„smyslem smluv uzavřených mezi polskými a českými společnostmi bylo začlenit stěžovatele na český pracovní trh (...) Způsob, jakým jednotlivé společnosti na základě uzavřených smluv začlenily stěžovatele na český pracovní trh, tak měl zjevně posloužit pouze jako prostředek k tomu, jak obejít právní předpisy chránící nejen český pracovní trh, ale i vysílané zaměstnance ze třetích zemí.“*

[21] Toto hodnocení považuje Nejvyšší správní soud za zcela příléhavé i v nynější věci a uzavírá, že v případě stěžovatelky skutečně nebylo na místě aplikovat výjimku stanovenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Správní orgány tak při svém rozhodování správně vycházely z předpokladu, že stěžovatelka k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřebovala.

[22] Pro úplnost je však nutné dodat, že pro tento závěr není rozhodující ta skutečnost, že stěžovatelka ve společnosti Bidfood neplnila konkrétní úkol, ale vykonávala fakticky závislou práci, jak zdůrazňoval krajský soud, ale to, že tak činila výhradně u českého zaměstnavatele, aniž by vykonávala jakoukoliv činnost u svého zaměstnavatele v Polsku. Jak totiž vyplývá z judikatury Soudního dvora Evropské unie, shrnuté ve výše citovaném rozsudku zdejšího soudu č. j. 2 Azs 289/2017 - 31, výjimka uvedená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti dopadá i na dočasné poskytnutí pracovní síly (nejen plnění konkrétní zakázky) za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost u vysílajícího zaměstnavatele (k čemuž v případě stěžovatelky nedošlo). Tato dílčí korekce odůvodnění krajského soudu ovšem na celkovém závěru Nejvyššího správního soudu ničeho nemění.

pokračování

[23] Na výše uvedeném závěru nemůže nic změnit ani stěžovatelkou předložené vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, neboť toto se jejího případu nijak přímo nedotýká. Evropská komise v tomto vyjádření nehodnotila skutkové okolnosti dané v nynější věci, vyjadřovala se pouze k možnostem vysílání pracovníků ze třetích zemí s pravidelným a obvyklým výkonem práce u zaměstnavatele usídleného v jiném členském státě; tuto podmínku však případ stěžovatelky nesplňuje. Nepřípadná je rovněž námitka týkající se možné nižší vytíženosti zaměstnavatele a nutnosti vyslat zaměstnance jinam ihned po přijetí do zaměstnání, neboť (nehledě na nelogičnost přijetí zaměstnance, kterého nepotřebují) stěžovatelka tuto námitku neuplatnila v řízení před krajským soudem. Nejvyšší správní soud k ní proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[24] Nejvyšší správní soud konečně neshledává důvodnou ani námitku nedostatečně zjištěného skutkového stavu. Z výše rekapitulovaného obsahu správního spisu vyplývá, že správní orgány měly k dispozici dostatek podkladů potřebných k tomu, aby mohly ve věci řádně rozhodnout. Tyto podklady také správně a přezkoumatelně zhodnotily a své závěry následně také podrobně zdůvodnily. To platí rovněž pro napadený rozsudek krajského soudu. Jestliže stěžovatelka správním orgánům a krajskému soudu vytýkala, že své závěry postavily na její výpovědi, jakožto osoby neznalé obchodních vztahů dotčených společností, nutno říci, že stěžovatelka ve své výpovědi hovořila pouze o svém příjezdu do České republiky a nijak se nevyjadřovala ke smluvním vztahům mezi jejím polským zaměstnavatelem, společností Vidininvest a společností Bidfood Opava. V případě námitky týkající se neprovedení důkazů navrhaných během správního řízení, je pak potřeba připomenout, že stěžovatelka tyto důkazy nijak nespecifikovala. A pokud měla na mysli výslech svědků – statutárních orgánů společností ROCHBUD a Vidininvest, Nejvyšší správní soud k tomu uvádí, že výslech těchto osob nemohl přinést nic nového pro posouzení podstaty věci. Svědectví zástupců uvedených společností by nadto mohla pouze potvrdit právní vztahy mezi nimi, které jsou zřejmé již z listinných důkazů (obdobně srov. již citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu pod č. j. 6 Azs 42/2019 - 19).

V. Závěr a náklady řízení

[25] Nejvyšší správní soud tedy dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji v souladu s § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. zamítl.

[26] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalovaná měla ve věci úspěch, příslušelo by jí proto vůči stěžovatelce právo na náhradu nákladů důvodně vynaložených v řízení o kasační stížnosti, z obsahu spisu však plyne, že jí v tomto řízení žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 6. února 2020

JUDr. Lenka Matyášová
předsedkyně senátu