



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 Camrdy v právní věci žalobce: **O. H.**, zast. Mgr. Michalem Poupětem, advokátem, se sídlem Konviktská 24, 110 00 Praha 1, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2176/2, Praha 3, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 13. 5. 2019, č. j. 19 A 14/2019 - 29,

t a k t o :

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalobce (dále jen „stěžovatel“) domáhal zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Ostravě (dále jen „krajský soud“), kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti dvěma rozhodnutím žalované ze dne 14. 3. 2019, č. j. CPR-17858-3/ČJ-2018-930310-V237 a č. j. CPR-17858-4/ČJ-2018-930310-V237.

[2] Prvně citovaným rozhodnutím žalované (pod č. j. CPR-17858-3/ČJ-2018-930310-V237) bylo zamítnuto odvolání stěžovatele 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 16. 3. 2018, č. j. KRPT-275517-56/ČJ-2017-070022, jímž bylo stěžovateli 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 mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie v délce 1 roku. Současně mu 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 stěžovatele nevztahují důvody znemožňující vycestování. Druhým z výše citovaných rozhodnutí žalované (pod č. j. CPR-17858-4/ČJ-2018-930310-V237) pak bylo zamítnuto odvolání stěžovatele a potvrzeno rozhodnutí správního orgánu I. stupně ze dne 16. 3. 2018, č. j. KRPT-275517-58/ČJ-2017-070022, jímž mu byla uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1000 Kč.

[3] Správní vyhoštění bylo stěžovateli uloženo v návaznosti na kontrolu policie, která stěžovatele 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 stěžovatel v době kontroly pracoval u výrobní linky – balil masové rolády. Při kontrole policie zjistila, že stěžovatel je držitelem polského národního víza typu D MULTI, č. X, s dobou platnosti od 10. 11. 2017 do 17. 10. 2018; dle vstupního razítka vstoupil na území schengenského prostoru přes polský hraniční přechod Korczowa dne 25. 11. 2017. Stěžovatel však neměl povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by jej opravňoval na území České republiky pracovat. Společnost Bidfood Opava v rámci kontroly předala správnímu orgánu I. stupně docházkové listy jednotlivých cizinců a přesné datum jejich nástupu do zaměstnání; z těchto podkladů vyplývá, že stěžovatel začal pro tuto společnost pracovat dne 28. 11. 2017 a pracoval zde, zpravidla ve 12 hodinových směnách, až do dne kontroly dne 13. 12. 2017. 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 stěžovatele, označené jako „*Aneks do umowy o pracę, Umowa o pracę a Dokład A1*“.

[4] Dne 13. 12. 2017 bylo se stěžovatelem (za přítomnosti tlumočnice) zahájeno správní řízení, stěžovatel však odmítl vypovídat. V rámci správního řízení společnost Bidfood Opava k dotazu správního orgánu I. stupně dále uvedla, že stěžovatel a další cizinci nejsou jejími zaměstnanci, ale pracují pro společnost Vidininvest Trade s.r.o. a společnost FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o., se kterými má společnost Bidfood Opava uzavřenu smlouvu o dílo. Z vyjádření úřadu práce pak vyplynulo, že stěžovatel je veden formou „Informační karty“ u společnosti FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. od 30. 11. 2017 do 31. 12. 2017 na pracovišti v Opavě, Palhanecká a Těšínská ulice; jako zahraniční zaměstnavatel je uváděna společnost PRACMAX SP z.o.o., Lubartow (dále jen „PRACMAX“).

[5] Během správního řízení stěžovatel prostřednictvím svého zástupce předložil dokumenty, jimiž se snažil doložit, že na území České republiky působil v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Podle předložené Smlouvy o poskytování příhraničních služeb sepsané mezi společnostmi PRACMAX jako dodavatelem a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako odběratelem dne 2. 10. 2017 se společnost PRACMAX zavázala provádět dokončovací stavební práce, balící práce 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 státě Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, na dobu určitou do 31. 12. 2018. Dále byla předložena Rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi společnostmi Bidfood Opava jako objednatelem a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako zhotovitelem ze dne 1. 11. 2017, v níž se

pokračování

FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. zavázala k provedení díla, jímž se podle této smlouvy rozumí zajištění balících, manipulačních a ostatních 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 FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako podnájemcem dne 1. 11. 2017 pak společnost Bidfood Opava přenechala za měsíční podnájemné ve výši 4000 Kč bez DPH podnájemci k užívání prostory provozovny, a to za účelem plnění uvedené smlouvy o dílo.

[6] Z listiny označené jako „*Umowa o pracę*“, uzavřené mezi společností PRACMAX a stěžovatelem, pak vyplývá, že stěžovatel uzavřel dne 30. 11. 2017 pracovní smlouvu na dobu neurčitou ode dne 30. 11. 2017, druh práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru. Mzda byla sjednána na 2000 zlotých a místo výkonu práce bylo sjednáno na adrese Lubelska 36B, lok.24, 21 – 100 Lubartow, Polská republika a další státy Evropské unie. V dodatku k této pracovní smlouvě ze stejného dne („*Aneks do umowy o pracę*“) pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno na ul. Palhanecká 302/14, 747 07 Opava a ul. Těšínská 1006/1, 746 01 Opava a mzda na 4055 zlotých.

[7] Na základě tohoto skutkového stavu správní orgán I. stupně uzavřel, že stěžovatel na území České republiky fakticky vykonával závislou práci bez patřičného povolení k zaměstnání a rozhodl proto o správním vyhoštění stěžovatele, jak je uvedeno výše. V odvolání proti uložení správního vyhoštění stěžovatel namítal, 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 nepotřeboval, neboť byl do České republiky vyslán 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 stěžovatele nebylo Polsko, nýbrž Česká republika, a proto jej nelze považovat za zaměstnance vyslaného polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb. Stěžovatel byl do České republiky vyslán ihned v den uzavření pracovní smlouvy, přičemž zde fakticky pracoval ještě před jejím uzavřením, a to ode dne 28. 11. 2017, jak bylo doloženo evidencí jeho docházky. Práce stěžovatele podle žalované vykazovala znaky agenturního zaměstnávání – předložením jednotlivých smluv se stěžovatel pouze snažil zastříit zneužití svobody volného pohybu služeb v rámci Evropské unie.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[8] Proti rozhodnutí žalované podal stěžovatel žalobu, v níž v zásadě zopakoval 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 vykonával stěžovatel v České republice pracovní činnost bez potřebného pracovního povolení. Pracovní vízum vydané stěžovateli k zaměstnání v Polské republice jej k výkonu zaměstnání na území České republiky neopravňovalo a výkon práce u společnosti Bidfood Opava neměl podle krajského soudu povahu služby poskytované jeho zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Byť stěžovatel deklaroval, že na území České republiky vystupoval jako

zaměstnanec polské společnosti PRACMAX, Polsko se vůbec místem běžného výkonu jeho práce stát nemohlo. Stěžovatel byl totiž do České republiky svým polským zaměstnavatelem vyslán ihned v den uzavření pracovní smlouvy, místem běžného výkonu práce je proto od samého počátku pouze a jedině Česká republika. Za situace, kdy v průběhu správního řízení bylo zjištěno, že stěžovatel pro polského zaměstnavatele na území Polska nikdy nepracoval, nemohl jím tedy být ani vyslán k poskytování služeb dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. 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 v případě stěžovatele šlo výlučně o poskytnutí pracovní síly cizince pro potřeby jiné společnosti. Jeho pracovní činnost byla činností agenturního zaměstnance a její povaha zjištěná v rámci realizované pobytové kontroly tomu také odpovídala, neboť stěžovatel plnil své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využíval.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

[10] Stěžovatel podal proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost, v níž setrval na své dosavadní argumentaci. Zopakoval, že na území České republiky nevykonával práci neoprávněně, neboť je zaměstnancem polské společnosti PRACMAX, která ho do České republiky vyslala v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě, a to za účelem plnění zakázky pro společnost FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. Žalovaná tak měla podle stěžovatele aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnici 96/71/ES. Ačkoliv stěžovatel opakovaně předkládal 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 stěžovatele 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 výpovědi stěžovatele, který se však neorientuje ve smluvních vztazích zúčastněných společností. Kdyby správní orgány provedly důkazy, které stěžovatel navrhoval již ve správním řízení, tyto nejasnosti by byly zhojeny. Na základě uvedeného stěžovatel 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, 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.

pokračování

[15] Jádrem sporu tkví v zodpovězení jediné právní otázky, a to zda stěžovatel za dané skutkové situace potřeboval k výkonu práce na území České republiky patřičné povolení 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 stěžovatel v kasační stížnosti dovolával 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 byl stěžovatel svým polským zaměstnavatelem do České republiky vyslán 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 stěžovatele.

[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 systematicku 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 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. podtržení doplněno).

[18] V nyní projednávaném případě ovšem ze zjištění správních orgánů nevyplývá, že by stěžovatel vykonával v Polsku jakoukoliv pracovní činnost a že by se snad po skončení doby „vyslání“ měl do Polska navrátit. Stěžovatel do schengenského prostoru přicestoval dne 25. 11. 2017 a již dne 28. 11. 2017 začal pracovat ve společnosti Bidfood Opava, jak se podává z jeho docházkového listu. K samotnému uzavření pracovní smlouvy s polskou společností PRACMAX přitom došlo až dne 30. 11. 2017; podle dodatku pracovní smlouvy pak byl stěžovatel ve stejný den „vyslán“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci pro společnost Bidfood Opava do České republiky. Z okolností věci je tedy zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatel v Polsku

žádnou činnost nevykonával (podle popsané časové souslednosti byl polským zaměstnavatelem přijat a „vyslán“ do České republiky dokonce až poté, co zde již dva dny pracoval), přičemž podle uzavřeného dodatku pro něj v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměl.

[19] K tomu přistupuje dále skutečnost, že smlouvy, které spolu uzavřely společnosti PRACMAX, FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. 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 stěžovatele u této společnosti. Stěžovatel byl totiž fakticky zařazen do jejího výrobního procesu (k lince balení masových rolád), plnil své úkoly pod dohledem pracovníků společnosti Bidfood Opava, ve stejných prostorách jako její zaměstnanci, a to ve standardních 12 hod. směnách, jež společnost Bidfood Opava také v rámci evidence docházky sledovala – ze strany polského zaměstnavatele PRACMAX 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 stěžovatelem – 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 přiléhavé i v nynější věci a uzavírá, že v případě stěžovatele 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 k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřeboval.

[22] Na uvedeném přitom nemůže nic změnit ani stěžovatelem předložené vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, neboť toto se jeho 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; to však není případ stěžovatele. 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) stěžovatel tuto námitku neuplatnil v řízení před krajským soudem. Nejvyšší správní soud k ní proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[23] 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

pokračování

závěry následně také podrobně zdůvodnily. To platí rovněž pro napadený rozsudek krajského soudu. Jestliže stěžovatel správním orgánům a krajskému soudu vytýkal, že své závěry postavily na jeho výpovědi, jakožto osoby neznalé obchodních vztahů dotčených společností, nutno říci, že stěžovatel ve správním řízení odmítl vypovídat. Tato námitka se tedy zcela mýlí se skutkovými okolnostmi projednávané věci a v kasační stížnosti se patrně objevila nedopatřením. V případě námitky týkající se neprovedení důkazů navrhaných během správního řízení, je pak potřeba připomenout, že stěžovatel tyto důkazy nijak nespecifikoval. A pokud měl na mysli výslech svědků – statutárních orgánů společností FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. a PRACMAX, 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

[24] 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.

[25] 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 stěžovateli 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