



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 žalobce: **O. K.**, advokátem se sídlem Bartolomějská 11, 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 Brně ze dne 6. 1. 2020, č. j. 34 A 38/2019 - 31,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žalované **se** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **nepřiznává**.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalobce (dále jen „stěžovatel“) domáhal zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Brně (dále jen „krajský soud“), kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti dvěma rozhodnutím žalované ze dne 29. 10. 2019, č. j. CPR-16316-2/ČJ-2018-930310-V234, a č. j. CPR-16316-3/ČJ-2018-930310-V234.

[2] Prve citovaným rozhodnutím žalované (pod č. j. CPR-16316-2/ČJ-2018-930310-V234) bylo zamítnuto odvolání stěžovatele a potvrzeno rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Jihomoravského kraje, Odbor cizinecké policie, Oddělení pobytových agend (dále též jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 9. 4. 2018, č. j. KRPB-113631-45/ČJ-2017-060028-SV, 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 6 měsíců. 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-16316-3/ČJ-2018-930310-V234) pak bylo zamítnuto odvolání stěžovatele a potvrzeno rozhodnutí správního orgánu I. stupně ze dne 9. 4. 2018, č. j. KRPB-113631-46/ČJ-2017-060028-SV, jímž mu byla uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1 000 Kč.

[3] Správní vyhoštění bylo stěžovateli uloženo v návaznosti na kontrolu policie a Celní správy, která stěžovatele společně s dalšími cizinci kontrolovala dne 11. 5. 2017 v prostorách společnosti TOS Znojmo, a.s. (dále též jen „TOS Znojmo“) na adrese Družstevní 2828/3, 669 02 Znojmo, kde stěžovatel v době kontroly na obráběcím stroji rozřezával materiál. Při kontrole policie prozkouškou cestovních dokladů zjistila, že stěžovatel je držitelem polského národního víza typu D, č. X, s dobou platnosti od 10. 3. 2017 do 5. 9. 2017; dle vstupního razítka policie současně zjistila, že stěžovatel do schengenského prostoru vstoupil dne 15. 3. 2017. Kromě cestovního dokladu stěžovatel předložil ještě pracovní smlouvu v polském jazyce označenou jako „*Umowa o pracę*“, uzavřenou dne 3. 4. 2017 mezi stěžovatelem a společností OVD – TEMYRTRANS SP. Z O.O., se sídlem Z. W. 107a 23-107 Strzyzewice (dále jen „TEMYRTRANS“), dodatek této pracovní smlouvy (*Aneks do umowy o pracę*) z téhož dne, kterým došlo ke změně původního místa výkonu pracovní činnosti ve výše uvedeném sídle polského zaměstnavatele na adresu provozovny společnosti TOS Znojmo a ke zvýšení mzdy, a také osvědčení A1, týkající se předpisů v oblasti sociálního zabezpečení. Stěžovatel ovšem neměl žádné povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by jej opravňoval na území České republiky pracovat. Správní orgán I. stupně proto dne 11. 5. 2017 zahájil se stěžovatelem správní řízení a pokusil se jej vyslechnout; stěžovatel však odmítl vypovídat bez svého právního zástupce.

[4] Personální ředitel společnosti TOS Znojmo pan Mgr. L. T. v rámci kontroly vypověděl, že na zaměstnání cizinců má společnost uzavřenu smlouvu o dílo se společností ODRYDAS s.r.o. (dále jen „ODRYDAS“) a navazující smlouvy o nájmu strojů, o poskytování úplatného ubytování a zvyhodněného stravování. Práci přiděluje cizincům mistr, přičemž od společnosti TOS Znojmo cizinci dostávají pomůcky, pracovní oblečení a náradí stejně jako kmenoví zaměstnanci. Mgr. T. svou výpověď později upřesnil tak, že všichni agenturní pracovníci mají k dispozici pracovní smlouvu od polského zaměstnavatele TEMYRTRANS, původně se mylně domníval, že se jedná přímo o zaměstnance společnosti ODRYDAS, která je TOS Znojmo poskytl. Pověřený zástupce společnosti TOS Znojmo Ing. K. k věci uvedl, že pracovníci poskytnutí společností ODRYDAS jsou přidělení do výroby a pak rozdělení na jednotlivé úseky ke strojům, kde spadají pod mistra a ten jim zadává a kontroluje práci. Společnost TOS Znojmo dále předložila smlouvu o dílo, kterou uzavřela jako objednatel se společností ODRYDAS jako zhotovitelem, v níž se zhotovitel zavazuje osobně nebo prostřednictvím svých zaměstnanců vyrábět součástky či opracovávat materiály dodané objednatelem v místě a čase určeném objednatelem, a doprovodné smlouvy o nájmu strojního vybavení. Správnímu orgánu I. stupně byl předložen rovněž nástupní lístek svědčící o nástupu stěžovatele do společnosti TOS Znojmo dne 17. 3. 2017.

pokračování

[5] Stěžovatel byl k věci vyslechnut dne 12. 6. 2017, již za přítomnosti právního zástupce (a tlumočnice), kdy vypověděl, že z Ukrajiny vycestoval z důvodu nedostatku práce a peněz. Zemi původu opustil dne 15. 3. 2017 a odjel do Polska do společnosti TEMYRTRANS. Tam mu však dne 16. 3. 2017 sdělili, že v Polsku moc práce není a nabídli mu práci v ČR a poslali jej tam na služební cestu. Ve společnosti TEMYRTRANS dostal stěžovatel pracovní smlouvu. V Polsku však nikdy nepracoval ani nebyl školen o bezpečnosti práce. Dále stěžovatel uvedl, že do ČR přicestoval sám dne 17. nebo 18. 3. 2017 a dne 20. 3. 2017 začal pracovat ve společnosti TOS Znojmo, kde absolvoval dvoutýdenní školení k seznámení se s českými výkresy. Práci mu určoval mistr společnosti TOS Znojmo. Stěžovatel pracoval v pravidelných šestihodinových denních i nočních směnách, někdy do práce docházel i v sobotu; svou pracovní dobu si evidoval pomocí čipu. Uvedl, že kvalitu práce mu kontrolovalo kontrolní oddělení společnosti TOS Znojmo, pracovní a ochranné pomůcky dostal od mistra.

[6] Na základě popsaného skutkového stavu správní orgán I. stupně uzavřel, že ve věci nešlo o poskytnutí přeshraničních služeb, ale o poskytnutí pracovní síly. Stěžovatel totiž pro společnost TOS Znojmo fakticky vykonával závislou práci, a to bez patřičného povolení k zaměstnání. Správní orgán I. stupně tedy rozhodl o správním vyhoštění stěžovatele tak, 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 96/71/ES žádné povolení k zaměstnání nepotřeboval, neboť do České republiky byl vyslán svým polským zaměstnavatelem v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě – k prokázání této skutečnosti odkázal na jednotlivé písemné smlouvy a také vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017. Žalovaná ovšem jeho argumentaci nepřisvědčila a ve svém rozhodnutí zdůraznila, že stěžovatel nevykonával svou činnost jménem a na účet svého polského zaměstnavatele. Místem výkonu práce stěžovatele nebylo Polsko (kde žádnou činnost nevykonával), nýbrž Česká republika, kde vykonával závislou práci pro společnost TOS Znojmo. Proto jej nelze považovat za zaměstnance vyslaného polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[7] Proti tomuto rozhodnutí žalované (a souvisejícímu rozhodnutí o nákladech řízení) 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.

[8] Krajský soud se ztotožnil se závěry obou správních orgánů, podle kterých stěžovatel vykonával v České republice pracovní činnost bez potřebného pracovního povolení. Krajský soud se zde opřel mj. o závěry rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 - 31, č. 3713/2018 Sb. NSS a v něm citované judikatury Soudního dvora Evropské unie, a uzavřel, že výkon práce stěžovatele vykazoval znaky závislé práce a 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 poskytnutí pracovní síly cizince pro potřeby jiné

společnosti. Polský zaměstnavatel stěžovatele totiž vystupoval fakticky jako agentura práce, stěžovatel u něj nikdy nepracoval a jeho polský zaměstnavatel výkon práce u společnosti TOS Znojmo nijak nekontroloval. Nelze proto usuzovat, že by stěžovatel v domovském státě svého zaměstnavatele vykonával převážnou část své pracovní činnosti a po dokončení práce v České republice by se tam navracel.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

[9] 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 TEMYRTRANS, 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 ODRYDAS. 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.

[10] 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 jeho výpovědi a nezohledňují, že se ve smluvních vztazích zúčastněných společností neorientuje. Kdyby správní orgány provedly důkazy, které navrhoval již ve správním řízení, tyto nejasnosti by byly zhojeny. Na základě výše uvedeného stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud zrušil napadený rozsudek krajského soudu a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

[11] Žalovaná ve svém vyjádření pouze odkázala na napadený rozsudek krajského soudu a na jí shromážděný spisový materiál a uvedla, že způsob rozhodování krajského soudu nehodlá komentovat. Vzhledem k tomu již Nejvyšší správní soud vyjádření žalované ani nezasílal stěžovateli k případné replice.

IV. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[12] 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 přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k následujícímu závěru.

[13] Kasační stížnost není důvodná.

[14] 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

pokračování

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 jenž 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*“.

[15] 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, na níž zcela správně poukázal již krajský soud (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*). Citovanými rozsudky, jakož i celkovým judikatorním vývojem náhledu Soudního dvora Evropské unie na danou problematiku se Nejvyšší správní soud již podrobně zabýval, a to v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 - 31, č. 3713/2018 Sb. NSS. I z tohoto rozsudku přitom krajský soud vycházel a rovněž Nejvyšší správní soud jej považuje za plně přenositelný na případ stěžovatele.

[16] Nejvyšší správní soud v citovaném 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. podtržení doplněno).

[17] 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 sice podle své výpovědi dne 15. 3. 2017 přicestoval nejprve do Polska, kde se následujícího dne setkal se zástupcem společnosti TEMYRTRANS, nicméně hned 17. 3. 2017 – aniž by v Polsku vykonal jakoukoliv pracovní činnost, byl proškolen v bezpečnosti práce apod. – odcestoval do České republiky. Zde měl podle své výpovědi začít tři dny nato (podle nástupního lístku společnosti TOS Znojmo však dokonce již dne 17. 3. 2017) pracovat ve společnosti TOS Znojmo. V této společnosti tak začal pracovat ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy s polskou společností TEMYRTRANS, k němuž podle samotné smlouvy došlo až dne 3. 4. 2017. Podle dodatku pracovní smlouvy pak byl stěžovatel rovněž teprve dne 3. 4.

2017 „vyslán“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci pro společnost TOS Znojmo do České republiky. Z okolností věci je tedy zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatel v Polsku žádnou pracovní činnost nevykonával (podle popsané časové souslednosti byl naopak polským zaměstnavatelem formálně přijat a „vyslán“ do České republiky dokonce až poté, co zde již pracoval), přičemž podle dodatku pracovní smlouvy, uzavřeného fakticky současně s pracovní smlouvou, pro něj navíc v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměl, neboť byl ihned „vyslán“ do České republiky.

[18] Pokud stěžovatel po celou dobu zdůrazňoval existenci smluvních vztahů mezi společnostmi TEMYRTRANS, ODRYDAS a TOS Znojmo, tyto smluvní vztahy na výše uvedeném ničem nemění. Nejvyšší správní soud zde poukazuje na obsah smlouvy o dílo mezi společnostmi TOS Znojmo a ODRYDAS, která neobsahovala žádný konkrétně určený předmět plnění, jež by měli vyslaní pracovníci v České republice uskutečňovat, ale jen obecně vymezené činnosti: výroba součástek či opracovávání materiálů dodaných objednatelem v místě a čase určeném objednatelem. Jediným smyslem těchto smluvních vztahů podle Nejvyššího správního soudu bylo zjevně poskytnutí pracovní síly pro potřeby společnosti TOS Znojmo, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatele u této společnosti. Stěžovatel byl totiž zařazen do jejího výrobního procesu (k obráběcímu stroji), plnil své úkoly pod dohledem mistra společnosti TOS Znojmo (nikoli pod dohledem svého polského zaměstnavatele), ve stejných prostorách jako její zaměstnanci, a to zpravidla v pravidelných šesti, resp. dvanácti hodinových směnách, jež tato společnost také v rámci evidence docházky sledovala. Ze strany polského zaměstnavatele TEMYRTRANS šlo tedy fakticky o agenturní zprostředkování zaměstnání.

[19] Nejvyšší správní soud zde podotýká, že ke stejným závěrům již dříve dospěl hned v několika obdobných případech, které s projednávanou věcí vykazovaly obdobné skutkové znaky a rovněž posuzované kasační námitky byly totožné; v podrobnostech srov. rozsudky ze dne 17. 1. 2019, č. j. 3 Azs 58/2018 - 23 (v tomto případě vystupovala přímo i společnost TEMYRTRANS), ze dne 3. 4. 2019, č. j. 6 Azs 42/2019 - 19 či 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.“*

[20] V nyní řešené věci sice vystupují odlišné společnosti, faktická podoba jejich smluvních vztahů je však s přihlédnutím ke všem okolnostem případu a vyjádřením v průběhu řízení, totožná. Citované hodnocení proto Nejvyšší správní soud považuje 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 stěžovatel k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřeboval.

[21] Na výše uvedeném závěru nemůže nic změnit ani vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, na něž stěžovatel odkazoval, neboť toto vyjádření se jeho případu nijak přímo nedotýká. Evropská komise se vyjadřovala pouze k možnostem vysílání pracovníků

pokračování

ze třetích zemí s pravidelným a obvyklým výkonem práce u zaměstnavatele usídleného v jiném členském státě; tuto podmínku však případ stěžovatele 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 nepotřebuji) stěžovatel tuto námitku neuplatnil v řízení před krajským soudem. Nejvyšší správní soud k ní proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[22] 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 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 své výpovědi hovořil primárně o svém příjezdu do České republiky a výkonu práce u společnosti TOS Znojmo a nijak se nevyjadřoval ke smluvním vztahům mezi jeho polským zaměstnavatelem, společností ODRYDAS a společností TOS Znojmo. V případě námítky týkající se neprovedení důkazů navrhaných během správního řízení, je pak potřeba připomenout, že stěžovatel tyto důkazy nijak nespecifikoval. Jak již přitom Nejvyšší správní soud konstatoval výše, správním orgány měly pro učiněné závěry k dispozici dostatek podkladů, nehledě na to, že z pohledu posouzení podstaty věci není skutkový stav věci vůbec sporný.

V. Závěr a náklady řízení

[23] 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.

[24] 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 18. prosince 2020

JUDr. Lenka Matyášová
předsedkyně senátu