



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Aleše Roztočila a soudců JUDr. Jiřího Pally a Mgr. Petry Weissové v právní věci žalobce: **S. H.**, zast. Mgr. Michalem Poupětem, advokátem, se sídlem Konviktská 24, Praha 1, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2, Praha 3, proti rozhodnutím žalované ze dne 29. 10. 2019, č. j. CPR-9983-3/ČJ-2019-930310-V244 a CPR-9983-4/ČJ-2019-930310-V244, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 13. 2. 2020, č. j. 34 A 41/2019 - 26,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

I. Shrnutí předcházejícího řízení

[1] Žalovaná prvním v záhlaví uvedeným rozhodnutím zamítla odvolání žalobce a potvrdila rozhodnutí Policie ČR, Krajského ředitelství policie Zlínského kraje (správního orgánu prvního stupně), ze dne 25. 1. 2019, č. j. KRPZ-128362-34/ČJ-2018-150026-SV (dále též „prvostupňové rozhodnutí“), kterým bylo žalobci uloženo správní vyhoštění a zákaz vstupu na území států Evropské unie v délce jednoho roku. Druhým rozhodnutím pak žalovaná zamítla odvolání žalobce a potvrdila rozhodnutí správního orgánu prvního stupně ze dne 25. 1. 2019, č. j. KRPZ-128362-35/ČJ-2018-150026-SV, kterým byla žalobci uložena povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1.000 Kč.

[2] Dle správních orgánů naplnil žalobce § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a § 119 odst. 1 písm. c) bod 2 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále též „zákon o pobytu

cizinců“), tím, že v prostorech společnosti TEKOO spol. s r. o. (dále též jen „TEKOO“), vykonával pracovní činnost spočívající v třídění a balení ovoce a zeleniny bez povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou k výkonu zaměstnání, a na území České republiky pobýval bez oprávnění k pobytu, neboť překročil povolenou dobu, po kterou byl na území České republiky oprávněn přechodně pobývat. Žalovaná v odůvodnění svého rozhodnutí uvedla, že žalobce byl od počátku přidělen k práci na území České republiky, přičemž na území Polské republiky pro svého formálního zaměstnavatele nikdy nepracoval, a jeho vedení nepodléhal ani při výkonu zaměstnání ve společnosti TEKOO. Polská republika tedy není státem, ve kterém by žalobce pro tuto společnost obvykle, dlouhodobě, či vůbec kdy předtím pracoval. Pracovní činnost, kterou žalobce na území České republiky vykonával, byla výkonem zaměstnání, k němuž byl povinen disponovat příslušným pracovním povolením.

[3] Žalobce podal proti rozhodnutím žalované žalobu, v níž namítl, že řízení o správním vyhoštění bylo vůči žalobci vedeno v rozporu s českými i evropskými právními předpisy. Jednání žalobce totiž nepředstavuje porušení právních norem, což dokládá i prohlášení Evropské komise, které má správní orgán od žalobce k dispozici. Správní řízení bylo nadto zatíženo velkým počtem procesních nedostatků, které žalobce namítl již v odvolání. Správní orgán odmítl nepodloženě aplikovat § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a také směrnici 96/71/ES. Žalobce je totiž zaměstnancem polské společnosti BUD REMONT GROUP SP. Z O.O. (dále též „BUD REMONT GROUP“) a do ČR byl vyslán v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU – přeshraničního poskytování služeb, a to právě v souladu se směrnicí 96/71/ES. Žalobce se tedy nacházel na území ČR zcela v souladu s právními předpisy, neboť sem byl pouze vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost ROZADAF s.r.o. (dále též jako „ROZADAF“), a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Přestože žalobce opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, nebylo toto správními orgány akceptováno.

[4] Krajský soud v Brně označeným rozsudkem žalobu zamítl, přičemž přisvědčil správním orgánům, že žalobce byl na území ČR zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, když od 9. 8. 2018 do 6. 11. 2018 žalobce vykonával v areálu společnosti TEKOO pracovní činnosti spojené s balením ovoce a zeleniny. Dále uvedl, že na území ČR pobýval žalobce bez oprávnění k pobytu, neboť překročil povolenou dobu, po kterou byl na území ČR oprávněn přechodně pobývat, a tudíž na území ČR pobýval bez víza, ač k tomu nebyl oprávněn. Ze skutkových okolností případu je nesporné, že výkon pracovní činnosti žalobce byl závislou prací pro společnost TEKOO a nenaplňoval znaky nadnárodního opatření ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 96/71/ES, neboť žalobce svého polského zaměstnavatele vůbec neznal, nikdy u něj nepracoval, a ten ani výkon jeho práce u společnosti TEKOO nijak nekontroloval. Z toho nelze usoudit, že by žalobce převážnou část své pracovní činnosti vykonával v domovském státě svého zaměstnavatele, kam by se po dokončení práce v České republice navracel, přestože se jedná o stěžejní podmínku, která odlišuje vyslání zaměstnance za účelem plnění konkrétní zakázky od agenturního způsobu zaměstnávání. Předmětem činnosti polského zaměstnavatele tak bylo jednoznačně pouze „agenturní“ dodání pracovníků na český pracovní trh, na nějž se nevztahuje výjimka dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalované

pokračování

[5] Žalobce (dále též „stěžovatel“) napadl výše uvedený rozsudek krajského soudu kasační stížností. Namítl, že na území České republiky nevykonával práci neoprávněně. Správní orgán nepodloženě odmítl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnici 96/71/ES. Stěžovatel je zaměstnancem polské společnosti BUD REMONT GROUP a do České republiky byl vyslán v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnici 96/71/ES. Stěžovatel se tak nacházel na území České republiky zcela v souladu s právními předpisy, když sem byl vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost ROZADAF s.r.o., a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem EU potvrdila ve svém vyjádření po žádosti zaměstnavatele stěžovatele i Evropská komise.

[6] Ačkoliv stěžovatel opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, správní orgán doplnění dokazování odmítl. V obchodních vztazích nelze vyloučit, že je zaměstnanec přijat do zaměstnání, a v důsledku následné nižší vytiženosti zaměstnavatele je v podstatě ihned vyslán v souladu s předpisy Evropské unie k výkonu práce v jiném členském státě na základě příslušných smluvních závazků. Správní orgány i krajský soud staví své závěry na výpovědi stěžovatele, který je dle výsledku evidentně neznalý smluvních a obchodních vztahů zúčastněných společností, a proto nemohl být schopen stěžejní otázky relevantně posoudit.

[7] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že kasační stížností může být napaden pouze způsob rozhodování správního soudu, a dále odkázala na shromážděný spisový materiál.

III. Posouzení kasační stížnosti

[8] Nejvyšší správní soud nejprve posoudil zákonné náležitosti kasační stížnosti a konstatoval, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, a stěžovatel je v souladu s § 105 odst. 2 s. ř. s. zastoupen advokátem. Poté Nejvyšší správní soud přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů.

[9] Kasační stížnost není důvodná.

[10] Z obsahu správního spisu vyplývá, že dne 6. 11. 2018 byl stěžovatel kontrolován policisty odboru cizinecké policie Krajského ředitelství policie Zlínského kraje během výkonu práce v areálu společnosti TEKOO. Práce stěžovatele spočívala v třídění a balení ovoce a zeleniny, přičemž tuto práci stěžovatel vykonával společně s kmenovými zaměstnanci výše uvedené společnosti. Policejní hlídce předložil platný cestovní pas Ukrajiny, v němž měl vyznačeno polské národní vízum typu D s platností do 31. 5. 2019, s délkou pobytu na 180 dní. Žádnou jinou listinu, kterou by doložil oprávnění k výkonu práce, stěžovatel nepředložil. Správním orgánem prvního stupně bylo u Úřadu práce České republiky zjištěno, že stěžovateli nebylo vydáno povolení k zaměstnání. Zaměstnanec společnosti TEKOO, pan C., správnímu orgánu prvního stupně v telefonickém hovoru dne 7. 11. 2018 sdělil, že stěžovatel pracuje ve společnosti na základě rámcové smlouvy o dílo uzavřené mezi společností TEKOO a agenturou práce – společností ROZADAF, neboť společnost TEKOO se potýká s nedostatkem pracovních sil. Společnost TEKOO eviduje docházku a na základě odpracovaných hodin cizinců posílá společnosti ROZADAF dle fakturace vypočtenou částku. Společnost ROZADAF zastupuje

rumunský státní příslušník M. V., s nímž firma TEKOO komunikuje. Veškerou pracovní činnost cizinců řídil pan C., přičemž všichni cizinci pracují v úsecích společně s kmenovými zaměstnanci společnosti TEKOO, práci cizincům zadávají a kontrolují pouze kmenoví zaměstnanci – vedoucí jednotlivých úseků společnosti TEKOO. Z protokolu o výsledku stěžovatele plyne, že stěžovatel nastoupil do práce ve společnosti TEKOO dne 9. 8. 2018, přičemž pro společnost BUD REMONT GROUP v Polsku nikdy nepracoval, v Polsku nikdy nebyl a pracovní smlouvu a dodatek pracovní smlouvy uzavřené stěžovatelem s touto společností (UMOWA O PRACE, ANEKS DO UMOWY O PRACE) podepsal až dne 11. 9. 2018. Podle uzavřené smlouvy měl stěžovatel dostávat mzdu 2.100 zlotých (4.300 zlotých). Práci pro společnost TEKOO si našel prostřednictvím inzerátu na internetu, přičemž polské vízum si vyřídil již za účelem práce, nevěděl ale, že bude pracovat v České republice. Po příjezdu do České republiky dne 6. 8. 2018 stěžovatel pobýval dva dny na ubytovně v Uherském Brodě, přičemž do práce nastoupil dne 9. 8. 2018. Na ubytovně byl stěžovatel ubytován paní E. C. (Moldavsko), která mu následně ukázala cestu do práce, dílnu, seznámila ho s mistrem a jednání přetlumočila. Pracoval zde až do pobytové kontroly. Pokud jde o osobu paní E. C., pak ta s nimi na dílně nepracovala, avšak stěžovateli předala dne 11. 9. 2018 výše specifikované pracovní dokumenty. Docházku do práce si stěžovatel znamenal elektronickým čipem, práci mu přidělovali a kontrolovali mistři společnosti TEKOO, kteří mu též přidělili ochranné pracovní pomůcky (rukavice a vestu). O podmínky, za jakých lze pracovat na území České republiky, se stěžovatel nezajímal, neboť byl informován o tom, že mu bude provedena legalizace práce, a že od E. C. (stěžovatel se domníval, že zastupuje firmu BUD REMONT GROUP) dostal dokumenty, na které může v ČR pracovat. Pracovní povolení k práci v ČR však vydané neměl.

[11] Během správního řízení bylo předloženo několik smluv týkajících se vztahů mezi společnostmi BUD REMONT GROUP, ROZADAF a TEKOO. Společnost ROZADAF, jakožto odběratel, uzavřela dne 1. 8. 2018 smlouvu o poskytování příhraničních služeb s dodavatelem BUD REMONT GROUP, kde se dodavatel zavazuje pro odběratele provádět svářečské a brusičské práce na území České republiky, a to na základě objednávek odběratele. Dne 31. 8. 2018 byla mezi společnostmi ROZADAF, jakožto zhotovitelem, a společností TEKOO, jakožto objednatelem, uzavřena Rámcová smlouva o dílo, jejímž předmětem bylo zajištění prací zhotovitelem na základě vzájemně odsouhlasených objednávek, případně dle dohody a potřeb objednatele. Téhož dne byla mezi těmito společnostmi uzavřena Podnájemní smlouva, ve které společnost ROZADAF vystupovala jako podnájemce a společnost TEKOO jako nájemce, přičemž nájemce přenechal touto smlouvou podnájemci do dočasného užívání za úplatu prostory uvedené v příloze č. 1. této smlouvy a za účel podnájem byl označen výkon činnosti podnájemce v souladu s výše specifikovanou Rámcovou smlouvou o dílo. Ze správního spisu zdejší soud ověřil též existenci dokumentu nesoucího označení „Objednávka TEKOO“, ve kterém je uvedeno, že v souladu se smlouvou o poskytování příhraničních služeb ze dne 1. 8. 2018 činí společnost TEKOO objednávku služeb balící práce, pikování zboží, příjem zboží a úklidu. Termín zahájení byl určen k datu 1. 8. 2018, přičemž termín dokončení provedení služeb byl určen na 31. 12. 2018.

[12] Z provedené rekapitulace je zřejmé, že v posuzované věci se jedná o posouzení, zda byly splněny podmínky ke správnímu vyhoštění stěžovatele podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců, ve znění účinném ke dni prvostupňového rozhodnutí, dle kterého *police vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince, který pobývá na území přechodně, s dobou, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie, a zařadí cizince do informačního systému smluvních států až na 5 let, je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou*

pokračování

činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval. Důvod správního vyhoštění správní orgány spatřovaly ve výkonu zaměstnání stěžovatelem na území České republiky bez povolení k zaměstnání.

[13] Stěžovatel v kasační stížnosti nijak nezpochybnuje zjištěný skutkový stav, tj. že byl ještě před přijetím do zaměstnání polskou společností vyslán k výkonu práce na území České republiky. Stěžovatel však má za to, že na něj dopadal § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, dle kterého *povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikové převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.* Stěžovatel se proto domnívá, že se na území České republiky nacházel v souladu s právními předpisy, neboť na základě výjimky dle naposledy uvedeného ustanovení zákona o zaměstnanosti nebylo potřeba, aby měl povolení k zaměstnání.

[14] Obdobnými případy, kdy cizinec ještě před uzavřením pracovní smlouvy se zaměstnavatelem z jiného členského státu Evropské unie začal pracovat na území České republiky v rámci tvrzeného vyslání k výkonu práce zaměstnavatelem z tohoto jiného členského státu, se již Nejvyšší správní soud zabýval, a to např. v rozsudcích ze dne 6. 2. 2020, č. j. 5 Azs 165/2019 - 20, a č. j. 5 Azs 203/2019 - 20.

[15] Rovněž v nyní posuzovaném případě 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 6. 8. 2018 a již dne 9. 8. 2018 začal pracovat ve společnosti TEKOO, jak se podává též z jeho docházkového listu, který je založen ve správním spise. K samotnému uzavření pracovní smlouvy s polskou společností BUD REMONT GROUP přitom došlo až dne 11. 9. 2018 prostřednictvím paní E. C., která stěžovateli předala pracovní dokumenty. Z okolností věci je tedy zřejmé, že stěžovatel pro svého polského zaměstnavatele v Polsku žádnou pracovní činnost nevykonával a nikdy ji ani vykonávat neměl (podle popsané časové souslednosti byl polským zaměstnavatelem přijat a „vyslán“ do České republiky dokonce až poté, co zde již více než měsíc pracoval).

[16] Nejvyšší správní soud se v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, č. 3713/2018 Sb. NSS, zabýval výkladem § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti z hlediska jeho účelu a systematiky, přičemž vycházel také z práva Evropské unie (čl. 56 a 57 Smlouvy o fungování Evropské unie a čl. 1 odst. 3 Směrnice 96/71/ES) a zohlednil rovněž relevantní judikaturu Soudního dvora (rozsudek ze dne 17. 12. 1981 ve věci 279/80, *Webb*, rozsudek ze dne 27. 3. 1990 ve věci C-113/89, *Rush Portuguesa*, rozsudek ze dne 10. 2. 2011 ve spojených věcech C-307/09 až C-309/09, *Vicoplus*, rozsudek ze dne 11. 9. 2014 ve věci C-91/13, *Essent Energie*).

[17] Následně NSS v bodě 41 cit. rozsudku dospěl k závěru, že *„[v]ýjimku z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu zakotvenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti proto nelze z hlediska systematického ani teleologického vykládat tak, že se vztahuje na veškeré vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb. Jak bylo uvedeno výše, 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. Zaměstnavatelé z jiných členských států tak mohou v rámci volného pohybu služeb dočasně vyslat své zaměstnance na území České republiky jako pracovní sílu coby odlehčovací opatření v době dočasného úbytku zakázek, nemohou však fungovat jako faktické agentury práce, které bez jakékoli kontroly ze strany českých správních orgánů pouze vysílají příslušníky třetích států do České republiky jako pracovní sílu, aniž by kdy tyto osoby využívaly k vlastní činnosti.“

[18] Poté v bodě 43 NSS uzavřel, že „[v]yslání stěžovatele do České republiky tak představovalo samotný předmět poskytování služeb a stěžovatel plnil své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využíval. Ve smyslu kritérií stanovených Soudním dvorem v rozsudku *Vicoplus* se proto jedná o vyslání za účelem poskytnutí pracovní síly (...) [V]yslání stěžovatele na území České republiky zahraničním subjektem fakticky představovalo agenturní zprostředkování práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (k obdobnému závěru dospěl Nejvyšší správní soud v rozsudcích ze dne 6. 12. 2017, č. j. 9 Azs 339/2017 – 41, č. j. 9 Azs 340/2017 – 43, a č. j. 9 Azs 391/2017 – 57). Krajský soud proto zcela správně uzavřel, že žalovaná postupovala v souladu se zákonem, když na posuzovaný případ aplikovala § 119 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců.“

[19] Výše zmíněné závěry uvedené v rozsudku sp. zn. 2 Azs 289/2017 považuje Nejvyšší správní soud za naprosto logické, přesvědčivé a zároveň natolik podrobně zdůvodněné, že k nim již není třeba cokoli dodávat. Nejvyšší správní soud proto z těchto právních závěrů, které zároveň přesvědčivě vyvrací veškerou argumentaci stěžovatele uvedenou v kasační stížnosti, vycházel v posuzované věci a neshledal důvodu se od nich jakkoli odchyliť. Nejvyšší správní soud připouští, že pracovníci z třetích států, zaměstnaní trvale poskytovatelem služeb usazeným v členském státu mohou být přiděleni k výkonu práce v jiném státu Evropské unie bez nutnosti získat v něm pracovní povolení. Tento závěr je pak v souladu s vyjádřením Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, na něž stěžovatel poukazoval v kasační stížnosti a jehož znění je zdejšímu soudu známo z úřední činnosti (viz rozsudek NSS ze dne 14. 5. 2020, č. j. 4 Azs 35/2020 – 20). O takový případ se však v posuzované věci nejedná, neboť stěžovatel v Polsku svým zaměstnavatelem (materiálně nahlíženo) vůbec zaměstnán nebyl, v Polsku nikdy nepracoval a byl ještě před podepsáním pracovní smlouvy vyslán k výkonu práce na území České republiky. Na stěžovatele tudíž nebylo možné nahlížet jako na trvale zaměstnaného pracovníka zaměstnavatele z jiného členského státu Evropské unie (srov. rozsudek NSS ze dne 7. 8. 2019, č. j. 4 Azs 156/2019 – 23).

[20] Nejvyšší správní soud proto s ohledem na výše uvedené uzavírá, že správní orgány ani krajský soud při posouzení věci nepochybily, neboť na stěžovatele se vskutku nevztahuje výjimka uvedená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. V posuzované věci tak byl dán důvod ke správnímu vyhoštění stěžovatele uvedený v § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců spočívající ve výkonu zaměstnání na území České republiky bez povolení k zaměstnání. Správní orgány v této věci rovněž dostatečně zjistily skutkový stav, o kterém nejsou důvodné pochybnosti, proto nepochybily, pokud neprovedly stěžovatelem navržené důkazy (které však stěžovatel v žalobě ani v kasační stížnosti nijak nespécifikuje, ani nevysvětluje, ke zjištění jakých okolností by měly sloužit).

pokračování

IV. Závěr a náklady řízení

[21] Uplatněné důvody kasační stížnosti tak nebyly zjištěny, a Nejvyšší správní soud proto kasační stížnost jako nedůvodnou zamítl (§ 110 odst. 1 věta druhá s. ř. s.).

[22] Současně v souladu s § 120 a § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť stěžovatel v něm neměl úspěch a žalované v řízení žádné náklady nad rámec její běžné úřední činnosti nevznikly.

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

V Brně dne 4. června 2020

Mgr. Aleš Roztočil
předseda senátu