



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl samosoudcem JUDr. Tomášem Loudou ve věci

žalobce: **A. I.**
státní příslušnost Ukrajina
zastoupený advokátem Mgr. Michalem Poupětem
sídlem Konviktská 24, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem Olšanská 2, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 7. 2020, č.j. CPR-3364-5/ČJ-2019-930310-V242 a č.j. CPR-3364-4/ČJ-2019-930310-V242

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

- 1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí žalované, jimiž bylo potvrzeno rozhodnutí Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy ze dne 15. 12. 2018, č. j. KRPA-87480-34/ČJ-2017-000022-ZAM, o správním vyhoštění a době zákazu pobytu v délce jednoho roku dle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č.

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a rozhodnutí ze dne 15. 12. 2018, č.j. KRPA-87480-35/ČJ-2017-000022-ZAM, kterým byla žalobci uložena povinnost nahradit náklady správního řízení.

II. Žalobní body

2. Žalobce namítl, že správní orgány na projednávaný případ chybně neaplikovaly § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Žalobce je zaměstnanec polské společnosti O. a do České republiky byl vyslán 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 č. 96/71/ES. Žalobce se nacházel na území ČR v souladu s právními předpisy, jestliže sem byl vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost V., 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 žalobce i Evropská komise. Ačkoliv žalobce opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat uvedené ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebylo toto ze strany správního orgánu nesprávně akceptováno.
3. Navrhl, aby obě napadená rozhodnutí byla zrušena a věc byla žalované vrácena k dalšímu projednání a rozhodnutí.

III. Vyjádření žalované

4. Žalovaná ve svém vyjádření plně odkázala na odůvodnění napadených rozhodnutí, kde se podrobně vyjádřil k celé věci a přezkoumatelným způsobem uvedl důvody, pro které bylo prvostupňové rozhodnutí potvrzeno.
5. Uzavřela, že napadená rozhodnutí jsou v souladu se zákonem, ve svém postupu neshledala pochybení a navrhla, aby žaloba byla zamítnuta.

IV. Obsah správního spisu

6. Ze správního spisu soud zjistil tyto pro řízení podstatné skutečnosti:
7. Dne 9. 3. 2017 byla provedena policejní akce „R.“ se zaměřením na kontrolu cizinců. Akce byla provedena v provozovně R. Zde byl při výkonu práce kontrolován i žalobce, který předložil cestovní pas Ukrajiny, ve kterém měl polské vízum typu „D“ s platností od 9. 1. 2017 do 30. 6. 2017 s délkou pobytu 173 dnů. Žalobce nepředložil žádné jiné dokumenty opravňující jej k výkonu práce. Následně bylo s žalobcem zahájeno správní řízení o správním vyhoštění, v rámci nějž byl sepsán protokol o výslechu účastníka správního řízení. Žalobce za přítomnosti tlumočníka vypověděl, že přicestoval do Polska dne 14. 2. 2017, kde pracoval 10 dní a pak dostal nabídku pracovat v ČR, kde pracoval ode dne 27. 2. 2017 v provozovně R., kde skenoval zboží. Kdo mu tuto nabídku učinil ani z jaké byl společnosti, si nepamatuje. V provozovně R. mu přiděloval práci muž jménem Ž. Žalobce uvedl, že neví, jaké smlouvy podepsal ani

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

zda se tak stalo v Polsku anebo v České republice. V Praze bydlí na ubytovně, ale přesnou adresu nezná.

8. Ve správním spise se nachází pracovní smlouva uzavřená mezi žalobcem a společností O., ze které je patrné (je psána v polském jazyce), že byla uzavřena dne 1. 3. 2017, smlouva byla účinná od uvedeného dne, téhož dne byl uzavřen dodatek ke smlouvě, ve kterém bylo změněno místo výkonu práce z adresy Ž. na adresu v České republice – U P., P.. Součástí spisu je také dokument o provedeném vstupním školení bezpečnosti a hygieny práce, ve kterém je uvedeno, že toto školení žalobce proběhlo dne 1. 3. 2017. Ve spisu se dále nachází smlouva o poskytování příhraničních služeb uzavřená mezi společností O. (dodavatel) a společností V. (odběratel), podle které se dodavatel zavazuje pro odběratele provádět dokončovací stavební práce, balící a úklidové práce na území České republiky, plnění smlouvy je dodavatel oprávněn zajistit prostřednictvím svých zaměstnanců, kteří budou vysláni na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Dále je obsahem spisu rámcová smlouva o dílo uzavřená společností V. (objednatel) a společností V. (zhotovitel), podle které se zhotovitel zavazuje provádět dílo (zajištění včasného vyskladnění zboží, kompletace nákupu pro zákazníky, příjem palet zboží, zajištění úklidových prací apod.) na základě objednávek objednatele potvrzených zhotovitelem na adrese U P., P.), v časech a lhůtách uvedených v objednávkách. Dané strany spolu uzavřely též podnájemní smlouvu týkající se objektu na adrese U P., P.
9. Žalovaná k odvolací námitce žalobce uvedla, že výkladem § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se již několikrát zabýval Nejvyšší správní soud např. v rozsudcích ze dne 7. 2. 2018, č.j. 6 Azs 306/2017-25, ze dne 31. 3. 2018, č.j. 2 Azs 289/2017-31, ze dne 5. 4. 2018, č.j. 1 Azs 450/2017-28, nebo ze dne 31. 5. 2018, č.j. 4 Azs 134/2018-20. Nejvyšší správní soud uvedl, že pracovní vízum vydané jiným členským státem Evropské unie cizince samo o sobě neopravňuje k výkonu zaměstnání na území České republiky. I takový cizinec obecně musí být držitelem povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). Je pravdou, že podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se taková podmínka nevztahuje na zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Poznámka pod čarou k tomuto ustanovení odkazuje na čl. 49 a násl. Smlouvy o založení Evropského společenství – nyní čl. 56 a následující Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Tato ustanovení zakazují omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb (čl. 56 alinea 1 SFEU). Za služby je třeba považovat výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob, zejména činnosti průmyslové a obchodní povahy, řemeslné činnosti a činnosti v oblasti svobodných povolání (čl. 57 alinea 1 SFEU).
10. Dále Nejvyšší správní soud uvedl, že se problematikou vyslání pracovníků z třetích zemí v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě opakovaně zabýval Soudní dvůr Evropské unie. Tak v rozsudku ze dne 17. 12. 1981 ve věci C-279/80 Webb konstatoval, že *„činnost spočívající v tom, že podnik poskytuje za úplatu pracovníky, kteří zůstávají zaměstnanci tohoto podniku, aniž je se společností, která*

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

je využívá, uzavřena jakákoli pracovní smlouva, je podnikatelskou činností“, která musí být považována za službu ve smyslu čl. 56 SFEU. Pojem „vyslání v rámci poskytování služeb“ následně vymezila též směrnice 96/71/ES v článku 1 odst. 3. V rozsudku ze dne 10. 2. 2011 ve spojených věcech C-307 až 309/09 Vicoplus a další se pak Soudní dvůr zabýval výkladem tohoto ustanovení, přičemž dospěl k závěru, že pro poskytování pracovní síly je charakteristické, že vyslání pracovníka do hostitelského členského státu představuje samotný předmět poskytování služeb a že vyslaný pracovník plní své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využívá. S ohledem na zvláštní povahu takové služby, která může mít značný dopad na pracovní trh členského státu, v němž má být služba poskytována, mohou členské státy podříditi takové vysílání pracovníků požadavku na získání pracovního povolení. V rozsudku ze dne 11. 9. 2014 ve věci C - 91/13 Essent Energie však Soudní dvůr upřesnil, že paušální požadavek na získání pracovního povolení pro cizince ve všech případech přeshraničního poskytování pracovní síly je v kontextu čl. 56 SFEU nepřiměřený. Odůvodněným může být pouze v případě, že je svoboda poskytování služeb využívána k jinému účelu než k poskytnutí dané služby (například ke zprostředkování zaměstnání, jehož cílem je začlenění pracovníků na pracovní trh hostitelského členského státu).

11. Podle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se povolení k zaměstnání vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Čtvrtý odstavec citovaného ustanovení, ve znění účinném do 28. 7. 2017 (ke skutkovým okolnostem došlo v březnu 2017, proto je pro posuzovanou věc rozhodné toto znění zákona), pak stanovil, že je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce povolení k zaměstnání nevydá (§ 66). V souladu s odkazovaným § 66 se dočasným přidělením cizince k výkonu práce rozumí právě agenturní zaměstnávání, přičemž agentura práce nemůže dočasně přidělit k výkonu práce u uživatele zaměstnance, kterému byla vydána zaměstnanecká karta, modrá karta nebo kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání. Podle právní úpravy platné v době výkonu práce žalobce tedy vůbec nebylo možné vydat pracovní povolení cizinci, který byl na území České republiky dočasně vyslán zahraniční agenturou práce.
12. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 31. 3. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31 konstatoval, že *„český zákonodárce přistupuje k dočasnému přidělování cizinců k výkonu práce na území České republiky zahraničními agenturami práce velmi restriktivně, a to s ohledem na citlivost dané oblasti jak z hlediska zajištění dodržování pracovních podmínek, tak i z hlediska ochrany pracovního trhu. Výjimku 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 systematicku a účel zákona o zaměstnanosti k závěru, že § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se vztahuje*

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

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“

13. Žalovaná pak uzavřela, že názor Nejvyššího správního soudu je příléhavý i na projednávaný případ. Vyšla ze skutkových zjištění, podle kterých žalobce vykonával závislou činnost v provozovně R., kde skenoval zboží v období od 27. 2. 2017 do 9. 3. 2017, kdy byl kontrolován cizineckou policií. Z výpovědi žalobce nelze dovodit, že by kdy v Polsku prováděl pro společnost O. jakoukoli práci ani, že by se měl vrátit po ukončení práce v ČR zpět do Polska. Pracovní smlouvu uzavřel s jmenovanou společností dne 1. 3. 2017, tedy v době, kdy již pobýval a pracoval v ČR v provozovně R. Dále žalovaná poukázala na obsah obchodní smlouvy uzavřené mezi společností O. a V., jejíž předmět je vymezen značně vágně (dokončovací stavební práce, balící práce a úklidové práce na území ČR v době od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017), takže neumožňuje identifikovat konkrétní dílo, které mělo být provedeno, nebyla dojednána cena díla a součástí není ani položkový rozpočet. Stejně tak smlouva mezi společností V. a společností O. je koncipována jako smlouva rámcová, nevztahuje se ke konkrétní zakázce (předmět díla není vymezen věcně a časový rozsah přesahuje 6 měsíců), konkrétní práce mají být uvedeny v objednávce a následující pracovní den potvrzeny. Z výpovědi žalobce pak vyplynulo, že nebyl řízen ani kontrolován ze strany společnosti O. Nelze tak dovodit, že by bylo zachováno přímé pouto cizince a jeho polského zaměstnavatele, tedy že konal práce jeho jménem, na jeho účet a odpovědnost. Uvedené řetězení obchodních vztahů pak nasvědčuje tomu, že úkolem společnosti O. bylo toliko zajistit pracovní sílu, nikoli poskytnout službu. Ve skutečnosti šlo o pronájem pracovní síly, což však nelze považovat za službu ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a rady 2006/123/ES o službách na vnitřním trhu, jejímž účelem je umožnit ničím neomezené poskytování služeb subjekty z jednoho členského státu na území ostatních členských států (čl. 16 odst. 1, 2 uvedené směrnice). Směrnice o službách pak v čl. 2 odst. 2 písm. e) vylučuje agenturní zaměstnávání ze své působnosti.
14. Agenturnímu zaměstnávání se věnuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES o agenturním zaměstnávání, podle níž se agenturou práce rozumí fyzická nebo právnická osoba, která v souladu s vnitrostátními právními předpisy uzavírá pracovní smlouvy nebo je v pracovněprávním vztahu se svými zaměstnanci, aby je mohla přidělit uživatelům, u nichž tito zaměstnanci po přechodnou dobu pod jejich

dohledem a vedením pracují. To je přesně model uplatňovaný polským zaměstnavatelem žalobce, neboť žalobce přijal do zaměstnání s tím, že bude bezprostředně přidělen k výkonu práce na základě dříve uzavřené rámcové smlouvy obchodní povahy k české společnosti V., resp. k jejímu smluvnímu partnerovi spol. V. Směrnice o agenturním zaměstnávání však žádná ustanovení o přeshraničním působení neobsahuje, zabývá se toliko ochranou zaměstnanců v rámci agenturního zaměstnávání. Ustanovení § 14 odst. 4 zákona o zaměstnanosti přiznává fyzickým a právnickým osobám usazeným za účelem zprostředkování zaměstnání v jiném členském státě EU právo poskytovat na území České republiky dočasně a ojediněle služby v oblasti zprostředkování zaměstnání. Z toho nicméně nelze dovozovat, že by toto ustanovení umožňovalo přeshraniční poskytnutí pracovní síly jako služby. Toto ustanovení umožňuje poskytovat služby v oblasti zprostředkování zaměstnání, přičemž zprostředkováním zaměstnání se rozumí dle § 14 odst. 1 zákona o zaměstnanosti vyhledání zaměstnání pro uchazeče o zaměstnání, vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

15. Povolení přeshraničního poskytování služeb v oblasti zprostředkování zaměstnání (v rozsahu příležitostném a dočasném) neznamena, že by v jeho rámci bylo možné realizovat přeshraniční pronájem pracovní síly v režimu dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. V rámci tohoto oprávnění může agentura práce usazená v jiném členském státě působit na území České republiky za účelem vyhledávání zaměstnanců pro své klienty, vyhledávání pracovních míst pro své klienty, poskytování odborného poradenství, nebo dokonce i zaměstnávání fyzických osob za účelem výkonu jejich práce pro uživatele. To totiž samo o sobě není spojeno s přeshraničním pohybem pracovních sil (polská agentura může zaměstnat zaměstnance zdržující se na území České republiky v souladu s českými právními předpisy a přidělit je k výkonu práce k zaměstnavateli na území České republiky), resp. i takový přeshraniční pohyb pracovních sil je možný, ovšem v rámci běžného režimu vyžadujícího pro zaměstnance z třetích států pracovní povolení. Jinými slovy řečeno, zmíněné ustanovení umožňuje činnost agentur práce z jiných členských států EU bez jinak vyžadované registrace, ovšem nereguluje oprávnění zahraničních pracovníků, kteří jsou držiteli pracovního povolení v jiném členském státě a jsou zaměstnanci agentury práce, vykonávat práci na území České republiky. Subjektem této právní normy nejsou cizinci-zaměstnanci, nýbrž podnikatelé poskytující služby zprostředkování zaměstnání.
16. Měla-li by být činnost spočívající v pronájmu pracovní síly podřazena pod pojem poskytování služeb, a být tak na ni aplikovány normy vnitrostátního a evropského práva zajišťující volný pohyb služeb (přeshraniční poskytování služeb), mohlo by tím dojít k narušení vnitrostátních trhů práce, neboť v řadě členských států Evropské unie je vysoká míra nezaměstnanosti (Španělsko, Řecko a další). Soudní dvůr EU přitom ve zmiňovaném rozsudku upřednostnil volný pohyb služeb, ovšem pouze za podmínky, že jeho podstatou je skutečně poskytnutí služby, nikoliv snaha integrovat cizineckého zaměstnance na vnitrostátním pracovním trhu jiného členského státu. Česká právní úprava, jak byla shora vyložena, požadavkům vyplývajícím z evropského práva plně dostává, neboť umožňuje volný pohyb služeb, ovšem brání jeho zneužívání k

nekontrolovanému přeshraničnímu pronájmu pracovní síly (občanů států, které nejsou členy Evropské unie).

17. V případě žalobce jeho vyslání do ČR představovalo agenturní zprostředkování práce, na nějž, jak bylo uvedeno výše, nelze aplikovat výjimku z povinnosti získat pracovní povolení podle § 98 písm. k zákona č. 435/2004 S.

V. Hodnocení věci Městským soudem v Praze

18. Městský soud v Praze o věci samé rozhodl bez jednání dle § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“), jelikož žalobce i žalovaná s projednáním věci bez jednání souhlasili.
19. Městský soud v Praze přezkoumal žalobou napadené rozhodnutí v rozsahu žalobcem uplatněných žalobních bodů, kterými je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s.ř.s.), a vycházel při tom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Po zhodnocení uvedených skutečností dospěl soud k závěru, že žaloba není důvodná.
20. Jak bylo výše uvedeno, žalobci bylo uloženo správní vyhoštění dle ustanovení § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců, podle něhož policie 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 činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.
21. Žalobce k výše uvedeným skutkovým a právním závěrům žalované jen velmi obecně namítl, že správní orgán chybně na projednávaný případ neaplikoval ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a bez zpochybnění skutkových závěrů pouze zopakoval, že byl na území České republiky vyslána svým polským zaměstnavatelem, společností O., za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost V., a proto nepotřeboval pracovní povolení. Žalobce neuvedl žádné konkrétní námitky k výše popsanému zevrubnému právnímu posouzení provedenému žalovanou.
22. S takto obecně formulovaným žalobním bodem se soud vypořádá taktéž pouze v obecné rovině (viz rozsudek NSS čj. 4 As 3/2008-78, bod 32).
23. Žalovaná se dle názoru soudu vypořádala dostatečně se shodnou odvolací námitkou, kdy dospěla k závěru, že se v případě žalobce nejednalo o vyslání pracovníka v rámci poskytování služby, ale o zastírání agenturního zaměstnávání. Ve správním řízení bylo zjištěno, a žalobce tato zjištění v podané žalobě nijak nezpochybňuje, že žalobce uzavřel pracovní smlouvu s polskou společností O., a to dne 1. 3. 2017, stejného dne uzavřel dodatek k pracovní smlouvě, dle nějž výkon práce bude mimo jiné prováděn na

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

adrese U P., P. (adresa provozovny R.) a stejného dne mělo být provedeno školení bezpečnosti a hygieny práce. Podle výpovědi samotného žalobce pracoval v provozovně R. na adrese U P., P., od 27. 2. 2017, tedy pracovní smlouva byla uzavřena v Praze a žalobce pro společnost O. v Polsku nikdy nepracoval a podle všeho se k výkonu práce v Polsku nechystal ani v budoucnu. Z výpovědi žalobce pak vyplynulo, že nebyl řízen ani kontrolován ze strany společnosti O., a nelze tak dovodit, že by bylo zachováno přímé pouto cizince a jeho polského zaměstnavatele, tedy že konal práce jeho jménem, na jeho účet a odpovědnost.

24. Městský soud v Praze se se závěry žalované zcela ztotožňuje. Nutno zdůraznit, že žalovaným popsané právní závěry odpovídají judikatuře Nejvyššího správního soudu, která vychází ze zcela shodného skutkového základu, neboť v rámci akce R. bylo v provozovně R. kontrolováno několik desítek zahraničních zaměstnanců s polským vízem typu „D“. Tak v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 1. 2019, č. j. 7 Azs 549/2018-14, Nejvyšší správní soud uvedl: *„Nejvyšší správní soud se ztotožňuje s městským soudem, že ze zjištěného skutkového stavu, zejména z okolností, za jakých došlo k uzavření pracovního vztahu stěžovatelky, k jeho změnám (změna místa výkonu práce ve stejný den, kdy byla uzavřena pracovní smlouva), jakož i vzhledem k předcházejícím smluvním ujednáním mezi zaměstnavatelem stěžovatelky (O., doplněno Městským soudem v Praze) a společností Vidininvest Trade s. r. o. a mezi touto společností a společností Velká Pecka s. r. o., jasně vyplývá, že již v okamžiku přijetí stěžovatelky do pracovního poměru byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování pracovní síly u poslední jmenované společnosti. Stěžovatelka netvrdila, že by v Polsku po uzavření pracovní smlouvy vykonávala pro svého zaměstnavatele jakoukoliv pracovní činnost, pouze byla opakovaně dopravována do Prahy k výkonu práce u společnosti Velká Pecka s. r. o. Tento způsob výkonu závislé práce městský soud zcela správně posoudil jako agenturní zprostředkovávání práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získat pracovní povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Oprávnění k výkonu pracovní činnosti na území České republiky by stěžovatelka nepotřebovala pouze v případě, pokud by vykonávala svou hlavní činnost v členském státě, v němž má její zaměstnavatel sídlo. Z ničeho však nevyplývalo, že by v Polsku jakoukoliv pracovní činnost v rámci pracovního poměru vykonávala, a proto je zcela v souladu s výše citovanou judikaturou zdejšího soudu závěr o neoprávněném výkonu závislé práce stěžovatelky na území České republiky.“*

25. Nejvyšší správní soud pak v rozhodnutí ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, 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 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*

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

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.“

26. Výše uvedené závěry Nejvyššího správního soudu jsou plně aplikovatelné i v nyní projednávaném případě, jehož skutkové okolnosti jsou v podstatě shodné. Společnost O. fakticky žalobci pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky. Žalobce svou pracovní činnost pro jmenovanou společnost nikdy ve státě jejího sídla nevykonával ani v budoucnu vykonávat neměl. Námitka, že žalovaná postupovala nesprávně, když na projednávaný případ neaplikovala § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti tak není důvodná.
27. V případě, že žalobce namítal, že opakovaně předkládal důkazy, které nebyly ze strany správního orgánu akceptovány, soud uvádí, že i s takto obecně formulovanou námitkou se může vypořádat pouze v obecné rovině (viz rozsudek NSS čj. 4 As 3/2008-78, bod 32). Žalobce neuvádí, jaké důkazy žalovaná nevzala v úvahu, a jaké skutečnosti měly být těmito důkazy prokázány. Ze správního spisu se podává, že se žalovaná vypořádala se všemi navrhovanými důkazy, nicméně dospěla k odlišným skutkovým závěrům. Hodnocení důkazů a skutkové závěry však žalobce nijak nezpochybňuje. Soud pak může pouze zopakovat, že skutkové závěry žalované jsou přílehlavé a soud neshledal ve skutkových závěrech žalované žádné pochybení.
28. Soud podotýká, že vyjádření Evropské komise, na nějž žalobce odkazuje, není pro danou věc relevantní, neboť obsahuje pouze obecné závěry bez konkrétních vazeb na skutkové okolnosti posuzovaného případu.
29. Žalobce se dále podanou žalobou domáhala přezkoumání a zrušení rozhodnutí žalované ze dne 3. 7. 2020, č.j. CPR-3364-5/ČJ-2019-930310-V242, jímž bylo zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Krajského ředitelství policie hl.m.Prahy, odboru cizinecké policie, oddělení pobytové kontroly pátrání a eskort ze dne 15. 12. 2018, č.j. KRPA-87480-35/ČJ-2017-000022-ZAM, jímž byla žalobci podle ustanovení § 79 odst. 5 správního řádu uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění paušální částkou ve výši 1 000 Kč, a to ze shodných důvodů, které uplatnil proti rozhodnutí o správním vyhoštění.
30. Podle ustanovení § 79 odst. 5 správního řádu povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou uloží správní orgán účastníkovi, který řízení vyvolal porušením své právní povinnosti. Prováděcí právní předpis stanoví výši paušální částky nákladů řízení a výši paušální částky nákladů řízení ve zvláště složitých případech nebo byl-li přibrán znalec. V případech hodných zvláštního zřetele lze výši paušální částky na požádání snížit. Podle ustanovení § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb. paušální částka náhrady nákladů řízení, které účastník vyvolal porušením své právní povinnosti, činí 1 000 Kč.
31. V daném případě je nepochybné, že žalobce svým protiprávním jednáním, spočívajícím ve výkonu zaměstnání bez povolení, vyvolal předmětné řízení o správním vyhoštění. Správní orgány tak byly povinny rozhodnout o náhradě nákladů, které v tomto řízení

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.

vznikly a byly tak oprávněny žalobci uložit povinnost náhrady nákladů řízení podle § 79 odst. 5 správního řádu ve spojení s ustanovením § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb., ve výši 1 000 Kč.

32. Ze všech shora uvedených důvodů soud neshledal žalobu důvodnou, a proto ji dle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
33. O náhradě nákladů řízení jeho účastníků soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s.ř.s. Žalobce ve věci neměl úspěch, proto mu náhrada nákladů řízení nenáleží, a žalované žádné náklady řízení nad rámec úřední činnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Praha 2. října 2020

JUDr. Tomáš Louda v. r.
samosoudce

Shodu s prvopisem potvrzuje K. Š.