



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní JUDr. Kateřinou Mrázovou, Ph.D. v právní věci

žalobce: **S. H.**, nar. X, státní příslušnost X
bytem X
zastoupen Mgr. Michalem Poupětem, advokátem Advokátní kanceláře
Poupětová/Poupě s.r.o.
sídlem Konviktská 24, 110 00 Praha 1

proti
žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem Olšanská 2, P. O. BOX 78, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutím žalované ze dne 29. 10. 2019, č. j. CPR-9983-3/ČJ-2019-930310-V244, a č. j. CPR-9983-4/ČJ-2019-930310-V244,

takto:

- I. Žaloba **se zamítá**.
- II. Žalobce **nemá právo** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalované **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění

I. Vymezení věci

1. Žalobce se podanou žalobou domáhal zrušení shora specifikovaných rozhodnutí žalované (dále též „napadená rozhodnutí“), jimiž bylo zamítnuto odvolání žalobce proti prvostupňovým rozhodnutím Policie ČR, Krajské ředitelství policie Zlínského kraje, Odbor cizinecké policie, Oddělení pobytových agend, ze dne 25. 1. 2019, č. j. KRPZ-128362-34/ČJ-2018-150026-SV, a č. j. KRPZ-128362-35/ČJ-2018-150026-SV (dále jen „prvostupňová rozhodnutí“), a současně byla tato prvostupňová rozhodnutí potvrzena.
2. Prvním z výše citovaných prvostupňových správních rozhodnutí (dále též jako „napadené rozhodnutí“ nebo „rozhodnutí č. 1“ nebo „rozhodnutí o správním vyhoštění“) bylo žalobci uloženo podle § 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 ČR a o změně některých zákonů, ve znění účinném ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále též „ZPC“), správní vyhoštění s dobou, po kterou mu nelze umožnit vstup na území členských států EU, v délce 1 roku. Počátek doby, po kterou nelze žalobci umožnit vstup na území členských států EU, byl stanoven v souladu s § 118 odst. 1 ZPC od okamžiku, kdy pozbude oprávnění k pobytu na území ČR. Současně byla stanovena doba k vycestování z území ČR v délce 10 dnů ode dne nabytí právní moci napadeného rozhodnutí či po odpadnutí důvodů bránících výkonu rozhodnutí (§ 118 odst. 3 ZPC). Na žalobce se nevztahují důvody znemožňující jeho vycestování ve smyslu § 120a ZPC. Důvodem pro uložení správního vyhoštění byla jednak skutečnost, že v období od 9. 8. 2018 do 6. 11. 2018 byl žalobce na území ČR zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, a jednak skutečnost, že na území ČR pobýval 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.
3. V pořadí druhým z výše citovaných prvostupňových správních rozhodnutí byla žalobci uložena povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč spojené s řízením o správním vyhoštění (dále též jako „rozhodnutí č. 2“ nebo „rozhodnutí o nákladech správního řízení“).

II. Shrnutí žalobní argumentace

4. Žalobce ve včas podané žalobě, směřující proti oběma shora specifikovaným rozhodnutím žalované (rozhodnutí o správním vyhoštění a rozhodnutí o nákladech správního řízení), nejprve obecně uvedl, že je přesvědčen o protiprávnosti těchto rozhodnutí, jakož i celého správního řízení. 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 také zatíženo velkým počtem procesních nedostatků (poznámka soudu: žalobce nedostatky neupřesnil), které žalobce údajně namítal již v odvolání.
5. Ze strany správních orgánů bylo tvrzeno, že žalobce měl vykonávat na území ČR práci neoprávněně, jelikož k tomu neměl platné povolení. Správní orgán však podle žalobce nepodloženě odmítl aplikovat § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a také směrnici Evropského

parlamentu a Rady č. 96/71/ES. Uvedené předpisy měl aplikovat právě proto, že žalobce je zaměstnancem polské společnosti BUD REMONT GROUP SP. Z O.O. (dále též jako „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 Evropského parlamentu a Rady č. 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. Soulad uvedeného postupu s právem EU potvrdila také Evropská komise. Přestože žalobce opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, nebylo toto správními orgány akceptováno. Lze mít tedy za to, že napadené rozhodnutí o správním vyhoštění nebylo v souladu s právními předpisy. Ve zbývajícím žalobce odkázal na své odvolání ve správním řízení.

6. Jak již bylo výše uvedeno, žalobce směřoval svoji žalobu i proti rozhodnutí o nákladech správního řízení, a to ze zcela shodných důvodů, jaké výše uvedl ve vztahu k rozhodnutí o správním vyhoštění.
7. S ohledem na výše uvedené žalobce soudu navrhl, aby zrušil obě napadená rozhodnutí žalované.

III. Vyjádření žalované k žalobě

8. Žalovaná ve svém vyjádření k žalobě setrvala na závěrech uvedených v napadených rozhodnutích, neboť měla za to, že ve správním řízení bylo řádně prokázáno a doloženo protiprávní jednání žalobce. Také bylo postupováno v souladu s právními předpisy a mezinárodními smlouvami, přičemž nedošlo k žádnému porušení právních předpisů. Vzhledem k tomu, že námitky žalobce jsou totožné s námitkami odvolacími, žalovaná v dalším odkázala na odůvodnění napadených rozhodnutí, kde se se všemi skutečnostmi vypořádala. S ohledem na výše uvedené žalovaná soudu navrhla, aby žalobu zamítl.

IV. Posouzení věci krajským soudem

9. Soud v souladu s § 51 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“), bez nařízení jednání (účastníci řízení s tímto postupem vyslovili souhlas), přezkoumal v mezích žalobních bodů napadená rozhodnutí žalované, jakož i předcházející prvostupňová správní rozhodnutí, včetně řízení předcházejících jejich vydání, a shledal, že **žaloba není důvodná**.
10. Vzhledem k uplatněným žalobním námitkám, kdy žalobce tvrdil, že se na území ČR nacházel oprávněně, neboť sem byl jako zaměstnanec polské společnosti vyslán v rámci přeshraničního poskytování služeb v souladu s § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, soud nejprve ověřil skutková zjištění ze správního spisu.

11. Z obsahu správního spisu krajský soud zjistil, že dne 6. 11. 2018 byla provedena pobytová kontrola ve firmě TEKOO spol. s r.o. (dále též jako „TEKOO“) na adrese U Korečnice 2340, Uherský Brod. Při pobytové kontrole byl přítomen zaměstnanec této firmy, vedoucí skladu, pan X, s nímž byla provedena kontrola prostor třídicího ovoce a zeleniny a balírní ovoce a zeleniny. V balírně byl při pracovní činnosti třídění a balení ovoce a zeleniny do obalů kontrolován žalobce, jenž vykonával totožnou činnost, jako kmenoví zaměstnanci firmy. Při pobytové kontrole žalobce předložil platný cestovní e-pas č. X, v němž měl vyznačeno polské národní vízum typu D s platností do 31. 5. 2019, s délkou pobytu na 180 dní. Jiné dokumenty žalobce nebyl schopen při kontrole předložit a ani hodnověrným způsobem vysvětlit svou pracovní činnost na území ČR.
12. Při pobytové kontrole bylo od zaměstnance společnosti TEKOO pana X zjištěno, že žalobce pracuje ve firmě na základě uzavřené rámcové smlouvy o dílo mezi společností TEKOO (objednavatelem) a společností ROZADAF (zhotovitelem) se sídlem Podvinný mlýn 2126/1, 190 00 Praha, neboť společnost TEKOO se potýká s nedostatkem pracovních sil. Společnost TEKOO eviduje docházku a na základě odpracovaných hodin cizinců posílá firmě ROZADAF dle fakturace vypočtenou částku. Podle uzavřené smlouvy měl žalobce dostávat mzdu 2 100 zlotých (4 300 zlotých). Firmu ROZADAF zastupuje rumunský státní příslušník X, s nímž firma TEKOO komunikuje. Pan X dále uvedl, že cizinci pracují pro firmu TEKOO a byli sem vysláni agenturou práce ROZADAF. Práci provádí podle potřeb firmy TEKOO, při kontrole a vedení ze strany zaměstnanců TEKOO, s nimiž pracují na směně, dělají totožnou práci jako kmenoví zaměstnanci, přitom práci cizincům zadávají a kontrolují pouze kmenoví zaměstnanci – vedoucí jednotlivých úseků firmy TEKOO. K zaznamenávání pracovní doby a docházky žalobce obdržel čip od firmy TEKOO a ze strany této společnosti je mu docházka hlídána. Dokumenty k pracovní činnosti žalobce byly vedeny sekretariátem firmy TEKOO, které byly následně pracovníky sekretariátu policistům poskytnuty. Byla poskytnuta též rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi firmou TEKOO a ROZADAF ze dne 31. 8. 2018 a pracovní docházka žalobce do práce od 1. 8. 2018 do 7. 11. 2018. Později byla ještě žalobcem předložena podnájemní smlouva uzavřená mezi totožnými subjekty (TEKOO a ROZADAF) dne 31. 8. 2018.
13. Vzhledem k zjištěním z provedené pobytové kontroly vzniklo policii důvodné podezření o tom, že žalobce vykonával ve firmě TEKOO zaměstnání pro českou firmu ROZADAF bez platného povolení k zaměstnání a dále, že pobýval na území ČR neoprávněně, neboť překročil dobu pobytu 90 dnů o 3 dny. Proto po posouzení všech zjištění z pobytové kontroly bylo žalobci oznámeno Odborem cizinecké policie Zlín dne 12. 11. 2018 zahájení správního řízení ve věci správního vyhoštění, neboť výsledky pobytové kontroly odůvodňovaly závěr, že žalobce vykonává na území ČR zaměstnání bez platného povolení k zaměstnání a pobývá na území ČR neoprávněně bez platného víza či oprávnění k pobytu.
14. Dne 12. 11. 2018 uvedl žalobce do protokolu v rámci svého účastnického výslechu, že může pobývat na území ČR na základě polského národního víza a biometrického pasu celkem 90 dní v období 180 dní (uvedené je mu známo až nyní, dříve to nevěděl). Práci v zahraničí si žalobce našel na internetu. Polské vízum si vyřídil již za účelem práce,

nevěděl ale, že bude pracovat v ČR. Našel si inzerát na práci v ČR, dopisoval si s nimi a nakonec odjel do ČR pracovat, ovšem nevěděl, co přesně bude dělat. Po příjezdu dne 6. 8. 2018 žalobce pobýval dva dny na ubytovně v Uherském Brodě, přičemž do práce nastoupil dne 9. 8. 2018. Na ubytovně byl žalobce ubytován paní X (Moldavsko), která mu následně ukázala cestu do práce, dílnu, seznámilo ho s mistrem, jednání přetlumočila a provedla krátkou instruktáž. Pracoval zde až do pobytové kontroly. Pokud jde o osobu paní X, pak ta s nimi na dílně nepracovala, avšak žalobci předala dne 11. 9. 2018 některé dokumenty (pracovní smlouvu se společností BUD REMONT GROUP a dodatek k pracovní smlouvě), které v přezkoumávaném řízení předkládal správním orgánům. K dotazu na osobu X (X) žalobce uvedl, že jej nezná. O firmě ROZADAF žalobce nikdy neslyšel. Žalobce ve firmě TEKOO třídil a kontroloval ovoce a zeleninu, tyto potom ukládal do beden. Pracoval na základě pokynů mistrů společnosti TEKOO. Jeho práci tyto osoby kontrolovaly. Ochranné pomůcky obdržel od firmy TEKOO, šlo o vestu a rukavice. K dotazu, pro koho pracoval – kdo je jeho zaměstnavatel, žalobce do protokolu uvedl, že jde o polskou firmu BUD REMONT GROUP, jejíž adresa je uvedena ve smlouvě. K upřesňujícímu dotazu na uvedenou firmu pak žalobce doplnil, že pro tuto firmu v Polsku nikdy nepracoval, a že přesně neví, co je uvedeno v předkládané pracovní smlouvě a jejím dodatku, neboť je to v polštině. Určitě je tam ale uvedena jeho mzda ve výši 2 100 zlotých a také to, že se nachází na služební cestě. Dokumenty žalobce dostal dne 11. 9. 2018 od X, proto jsou také datovány až dne 11. 9. 2018. Na otázku pro koho tedy pracoval od 9. 8. 2018 do 11. 9. 2018 však žalobce neuměl odpovědět. Docházku do práce si žalobce znamenal elektronickým čipem, přičemž na docházku dohlížel i mistr na dílně. Žalobce pracoval společně s kmenovými zaměstnanci firmy TEKOO. O podmínky, za jakých lze pracovat na území ČR, se žalobce nezajímal, neboť byl informován o tom, že mu bude provedena legalizace práce, a že od X (žalobce 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.

15. Úřad práce ČR k dotazu cizinecké policie sdělil, že žalobce nemá vydáno pracovní povolení a v jeho případě nebyla splněna ani informační povinnost ve smyslu § 87 zákona o zaměstnanosti v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU.
16. Součástí spisového materiálu je mj. cestovní doklad, ze kterého vyplývá, že na území členských států EU naposledy žalobce vstoupil dne 6. 8. 2018 na základě uděleného polského víza typu D, s možností vícenásobného vstupu, s délkou 180 dnů, platností od 18. 6. 2018 do 31. 5. 2019 a účelem vydání „05“. Ve správním spise je dále založena rámcová smlouva o dílo uzavřená na dobu neurčitou s účinností ode dne 1. 9. 2018, a to mezi společností TEKOO (objednatel) a společností ROZADAF (zhotovitel), kdy předmětem smlouvy je zajištění manipulačních prací objednatele prostřednictvím zaměstnanců zhotovitele, spočívající v následujících činnostech: balící práce, pikování zboží, příjem zboží a úklid podle vzájemně odsouhlasených objednávek dle dohody a potřeby objednatele. Ve spise se dále nachází podnájemní smlouva uzavřená mezi společností TEKOO (nájemce) a společností ROZADAF (podnájemce) ze dne 31. 8. 2018, na základě které nájemce přenechává podnájemci do dočasného užívání za úplaty prostory provozovny, jež jsou blíže specifikovány v příloze č. 1 k této smlouvě a souvisí s uzavřenou rámcovou smlouvou o dílo. Dále je ve spise založen výkaz docházky žalobce za období od 1. 8. 2018 až do 7. 11. 2018. Žalobce dále ve správním řízení předložil

smlouvu „*umowa o prace*“ uzavřenou dne 11. 9. 2018 mezi žalobcem a společností BUD REMONT GROUP k činnosti „*pozostali pracownicy wykonujacy dorywcze prace proste*“ – jiní zaměstnanci, kteří provádějí zvláštní práce. Dle této smlouvy měla být žalobci vyplácena mzda ve výši 2 100 zlotých. Dále byla do správního spisu doložena objednávka spol. TEKOO k zajištění pracovníků následujících profesí: balící práce, pikování zboží, příjem zboží a úklid, dále osvědčení týkající se předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a dále smlouva o poskytování příhraničních služeb uzavřená dne 1. 8. 2018 mezi společností BUD REMONT GROUP (dodavatel) a ROZADAF (odběratel). Ve správním spise se dále nachází závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR k možnosti vycestování žalobce ze dne 12. 11. 2018, dle něhož je vycestování žalobce na Ukrajinu možné, a dále sdělení Úřadu práce ČR, Krajské pobočky ve Zlíně, o tom, že žalobce není držitelem povolení k zaměstnání na území ČR.

17. S ohledem na výše uvedené podklady a provedená skutková zjištění lze přisvědčit závěrům správních orgánů o tom, 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 v obci Uherský Brod pracovní činnosti spojené s balením ovoce a zeleniny. A dále, 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.
18. Vzhledem k uplatněným žalobním námitkám se soud bude dále věnovat výkonu nelegální práce na území ČR.
19. Ačkoliv žalobce byl v době prováděné pobytové kontroly oprávněn k pobytu na území ČR (jako držitel platného biometrického cestovního pasu Ukrajiny s vylepeným dlouhodobým polským vízem, opravňujícím žalobce k pobytu nejen na území Polska, ale též na území jiných členských států EU nejdéle 90 dnů během jakéhokoliv období 180 dnů), je ze shora vyličených skutkových okolností zřejmé, že žalobce nebyl oprávněn k výkonu výdělečné činnosti na území ČR. Ta totiž byla podmíněna platným povolením k zaměstnání, vydaným Úřadem práce ČR, jehož držitelem však žalobce nebyl.
20. Ve správním řízení bylo totiž spolehlivě prokázáno, že činnost, kterou žalobce vykonával ve firmě TEKOO v Uherském Brodě naplňovala znaky závislé práce. Žalobce práci vykonával ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet, na základě pokynů, pod kontrolou a za slíbenou odměnu. Povaha práce spočívala v balení a kontrole ovoce a zeleniny, kterou poté ukládal do beden ve firmě TEKOO. Žalobce pracoval mezi kmenovými zaměstnanci firmy TEKOO, kteří vykonávali s žalobcem totožnou pracovní činnost. Zaměstnanci firmy TEKOO, konkrétně mistr na dílně, vedli záznamy o odpracovaných hodinách žalobce. Práce žalobce byla na pracovišti koordinována a kontrolována pouze zaměstnanci firmy TEKOO. Žalobce pracoval podle toho, kolik bylo ve firmě TEKOO práce, tedy podle potřeb této firmy a pracoval v průměru i 10 hodin denně. K odpracovaným hodinám se obdobně vyjádřila také firma TEKOO. Za odpracované hodiny měl žalobce dostávat výplatu od české společnosti ROZADAF v českých korunách, nikoliv v polských zlotých (dle údajného vysílajícího zaměstnavatele). K uzavřené pracovní smlouvě bylo zjištěno, že tato byla žalobci předána k podpisu až na

území ČR paní X, a to více než měsíc poté, co žalobce nastoupil do práce ve firmě TEKOO. Je tedy zřejmé, že žalobce se měl stát zaměstnancem svého polského zaměstnavatele až na území ČR, kdy již pracoval ve firmě TEKOO. Žalobce tak nepochybně pracoval ve firmě TEKOO ještě předtím, než se formálně stal na základě citované smlouvy zaměstnancem svého polského zaměstnavatele. Tyto skutečnosti jednoznačně nasvědčují účelovosti uzavíraného pracovního poměru žalobce a dále svědčí o účelovosti dokumentů souvisejících s tímto pracovním poměrem. To vše tedy podporuje závěr správního orgánu o nelegálnosti výkonu pracovní činnosti žalobce na území ČR.

21. Žalovaná ve svém rozhodnutí uvedla výčet podkladů, ze kterých při svém rozhodování vycházela (výčet těchto podkladů rovněž specifikován výše). Dle krajského soudu byl na základě těchto podkladů zjištěn stav věci dostatečně. Krajský soud nesouhlasí s žalobcem v tom, že celé řízení o správním vyhoštění je v rozporu s českými i evropskými právními předpisy, protože jsou všechna správní rozhodnutí protiprávní, a dále ani v tom, že správní řízení bylo zatíženo velkým počtem procesních nedostatků. Není pravdivé ani tvrzení žalobce, že jeho jednání nepředstavovalo porušení žádného českého a ani evropského právního předpisu. Žalobce své námitky nijak nespecifikoval, uvedl je pouze v obecné rovině, neupřesnil údajně porušené právní předpisy, s nimiž mělo být celé správní řízení v rozporu a rovněž neupřesnil ani údajné procesní nedostatky, kterými by mělo být správní řízení zatíženo. V této obecné rovině soud dospěl k závěru, že ze strany správních orgánů byly opatřeny dostatečné podklady, v nichž měl zjištěný stav věci potřebnou oporu, přičemž žalovaná přihlédla ke všem skutečnostem, které v řízení vyšly najevo. Z obsahu spisu nevyplývala žádná skutečnost svědčící ve prospěch žalobce, kterou by správní orgány opomenuly zohlednit, žalobce pak žádnou takovou konkrétní skutečnost neoznačil, ve svých námitkách setrval jen v naprosto obecné rovině. Ostatně není na správním soudu, aby na místo žalobce dohledával jednotlivé nezákonnosti, resp. vady řízení. V žalobě musí být jednotlivé výtky specifikovány, nelze odkazovat na obsah odvolání ve správním řízení, kde by snad měl soud dohledávat formulaci konkrétních výtek vůči napadeným rozhodnutím.
22. Žalobce dále namítal, že jeho jednání nepředstavuje porušení žádných právních předpisů, a že správní orgány nepodloženě odmítly aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, a také směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES. Žalobce je totiž zaměstnancem polské společnosti BUD REMONT GROUP a do ČR byl vyslán polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb, protože se na území ČR nacházel zcela v souladu s právními předpisy.
23. Posledně uvedeným žalobním námitkám nemohl krajský soud rovněž přisvědčit, a to především s ohledem na již výše provedený výklad skutkových zjištění v této věci. Z obsahu správního spisu je nepochybné, že činnost, kterou žalobce vykonával na území ČR ve společnosti TEKOO, svým charakterem naplňovala znaky závislé práce. Žalobce vykonával práci ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet (nikoliv svým jménem a na svůj účet), na základě pokynů, pod kontrolou a za odměnu (viz rozsudek NSS ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-35, nebo rozsudek ze dne 15. 2. 2017, č. j. 1 Ads 272/2016-53). Žalobce práci vykonával v prostorách třídiřny a balírny ovoce a zeleniny, která se nachází na pracovišti společnosti TEKOO. Žalobce zde pracoval v denním směnném provozu, mimo pátku, avšak i o víkend. Společnost TEKOO vedla

žalobci docházku. Jeho práce byla na pracovišti kontrolována zaměstnanci společnosti TEKOO. Za odvedenou práci měl být vyplácen společností ROZADAF, které na to posílala společnost TEKOO příslušné částky dle odpracovaných hodin. Pracovní smlouvu žalobce uzavřel pouze s polským zaměstnavatelem, a to až po zahájení výkonu práce v areálu společnosti TEKOO. Žalobce nepopřel, že by ve společnosti TEKOO vykonával závislou práci, nicméně argumentoval tím, že tuto práci konal pro svého polského zaměstnavatele, to však nebylo prokázáno. Jediné povolení k pobytu bylo žalobci vydáno Polskou republikou (vízum typu „D“). Jde o národní dlouhodobé vízum, které jeho držitele opravňuje k pobytu na území Polské republiky a v souladu s čl. 21 odst. 1 a 2a ve spojení s čl. 18 Úmluvy k provedení Schengenské dohody, ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 265/2010, též k pobytu na území jiných členských států EU, a to s možností vícenásobného vstupu, nejdéle 90 dnů během jakéhokoli období 180 dnů. Vedle oprávnění k pobytu je s vízem spojeno i povolení k zaměstnání, které je ovšem omezeno na území státu, o jehož národní vízum se jedná (v daném případě tedy na území Polské republiky). Národní dlouhodobé vízum typu „D“ vydané Polskou republikou tak neopravňuje jeho držitele k výkonu zaměstnání na území České republiky (případné polské povolení k zaměstnání nemůže mít účinky na území České republiky). Držitelem povolení k zaměstnání vydaného orgány České republiky (resp. tzv. zaměstnanecké karty) žalobce nebyl, což bylo prověřeno dotazem na Úřadu práce ČR, ostatně to potvrdil i sám žalobce. Žalobce vykonával práci v areálu společnosti TEKOO na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi českým zaměstnavatelem společností ROZADAF a společností TEKOO. Byť tedy po přidělení žalobce k výkonu práce ve společnosti TEKOO zůstal formálně zachován pracovněprávní vztah k polskému zaměstnavateli.

24. Podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců 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.
25. Podle § 178b odst. 1 věta první zákona o pobytu cizinců zaměstnáním se pro účely tohoto zákona rozumí výkon činnosti, ke které cizinec potřebuje povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. V poznámce pod čarou odkazuje toto ustanovení na zákon o zaměstnanosti.
26. Podle § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak. Podle odst. 2 téhož ustanovení, cizinec může být dále přijat do zaměstnání a zaměstnáván, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky.
27. Podle § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínek, že se jedná o a) oznámené volné pracovní místo (§ 86) a b)

volné pracovní místo nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak; splnění této podmínky se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání podle § 95 a § 97.

28. Podle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání se 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.
29. Podle § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce může povolení k zaměstnání vydat pouze tehdy, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak (§ 92 odst. 1).
30. Podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje mimo jiné k zaměstnání cizince, „který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.
31. Výkon závislé práce je definován v § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů. Závislou prací je práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Podle § 2 odst. 2 cit. zákona musí být závislá práce vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě. Podle § 2 odst. 3 cit. zákona může být závislá práce vykonávána výlučně v základním pracovněprávním vztahu, není-li upravena zvláštními předpisy. Základními pracovněprávními vztahy podle tohoto zákona jsou pracovní poměr a pracovní vztahy založené dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr.
32. Výkon závislé práce cizincem, který není občanem členského státu Evropské unie, na území České republiky je možný výlučně na základě platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modré karty nebo povolení k zaměstnání (§ 89 odst. 1, 2 zákona o zaměstnanosti). V §§ 95 až 97 pak zákon o zaměstnanosti zvlášť upravuje některé hraniční případy. Podle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se povolení k zaměstnání vyžaduje i v případě, je-li cizinec, jehož zaměstnavatel je zahraničním subjektem, tímto svým zaměstnavatelem vyslán na území České republiky k výkonu práce spočívající v plnění úkolů dle smlouvy uzavřené mezi zaměstnavatelem a českou právnickou nebo fyzickou osobou. Ust. § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, stanoví, že je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce může povolení k zaměstnání vydat pouze tehdy, pokud bylo jeho zahraničnímu zaměstnavateli vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání a současně se jedná o oznámené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak (§ 92 odst. 1). Dočasným přidělením cizince k výkonu práce k uživateli je v souladu s § 66 zákona

o zaměstnanosti třeba rozumět agenturní zaměstnávání. Podle § 66 in fine 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. Zákaz agenturám práce dočasně přidělovat k výkonu práce u uživatele nejen držitele zelené a modré karty, nýbrž i ty, kterým bylo vydáno povolení k zaměstnání, byl do zákona o zaměstnanosti zaveden s účinností od 1. 1. 2012. Podle důvodové zprávy k novele č. 367/2011 Sb. je agenturní zaměstnávání cizinců v rozporu s účelem pracovního povolení, které je vždy vydáváno s vazbou na konkrétní pracovní místo.

33. Výjimku z tohoto pravidla představuje ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, jehož smyslem je umožnit podnikatelským subjektům usazeným v některém členském státě Evropské unie, aby mohly na území České republiky naplňovat princip volného pohybu služeb (přeshraniční poskytování služeb), byť k poskytování služeb zaměstnávají občany států, které nejsou členy Evropské unie. V rámci citovaného ustanovení zákona o zaměstnanosti je poté zákonodárcem učiněn výslovný odkaz na primární právo Evropské unie (čl. 49 a násl. Smlouvy o založení Evropského společenství), které je založeno na respektování a ochraně čtyř základních svobod, a to volného pohybu zboží, služeb, osob a kapitálu.
34. Soudní dvůr EU již 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 je využívá, uzavřena jakákoli pracovní smlouva, je podnikatelskou činností“*, která musí být považována za službu ve smyslu čl. 56 SFEU. Později vymezila obsah pojmu „vyslání v rámci poskytování služeb“ též směrnice Evropského parlamentu a Rady ze dne 16. 12. 1996, č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen *„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 podřídit 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 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). Nicméně pracovníci, kteří vykonávají svou hlavní činnost v členském státě, v němž je usazen podnik poskytující služby, a do hostitelského členského státu byli vysláni pouze dočasně za účelem splnění konkrétního úkolu, neusilují o vstup na pracovní trh hostitelského členského státu, a nemohou pro něj tím pádem představovat ohrožení.
35. Obdobnou skutkovou i právní situací se Nejvyšší správní soud již zabýval, např. v rozsudcích ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018-18, a ze dne 7. 2. 2018, č. j. 6 Azs 306/2017-25.

36. Prakticky totožný skutkový stav byl základem pro závěry vyslovené Nejvyšším správním soudem v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, podle něhož „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 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“ (bod 41 odůvodnění).
37. Krajský soud neshledal důvod se od tohoto právního názoru jakkoli odchýlit, považuje jej za přiléhavý i na nyní posuzovaný případ. Zároveň pro podrobnější rozbor relevantní judikatury Soudního dvora, jakož i právní úpravy, z důvodu hospodárnosti odkazuje na odůvodnění citovaného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017-31.
38. V posuzovaném případě ze správního spisu vyplývá, že žalobce uzavřel s polskou společností BUD REMONT GROUP pracovní smlouvu, přitom šlo o výkon práce pro českou společnost TEKOO, jež spočívala v balících a kompletačních pracích. Dle smlouvy o dílo uzavřené mezi společnostmi TEKOO a společností ROZADAF vyplývá, že předmětem smlouvy je zajištění mj. balících a kompletačních prací prostřednictvím zaměstnanců společnosti ROZADAF. Podle smlouvy o poskytování příhraničních služeb uzavřené dne 1. 8. 2018 mezi společnostmi ROZADAF a společností BUD REMONT GROUP je předmětem smlouvy provádění dohodnutých prací na území České republiky na základě objednávky společnosti ROZADAF, kdy společnost BUD REMONT GROUP je tyto služby oprávněna zajistit prostřednictvím svých vyslaných zaměstnanců na území České republiky. Z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem a společností BUD REMONT GROUP je zřejmé, že je uzavřena na dobu neurčitou a dodatek týkající se mzdy a místa výkonu práce v České republice není do budoucna časově omezen. Není tedy

zřejmé, že žalobce měl svou pracovní činnost na území České republiky vykonávat pouze po omezenou dobu. Do protokolu žalobce uvedl, že práci v České republice si našel sám na Ukrajině, a dále, že polskou společnost (BUD REMONT GROUP), která ho měla vyslat do České republiky, nezná a nikdy v této společnosti nepracoval. Doklady, které mu údajně měly zlegalizovat práci v České republice, měl žalobce dle jeho výpovědi podepsat až po započetí práce ve společnosti TEKOO.

39. Z uvedeného je zřejmé, že polská společnost BUD REMONT GROUP spíše působila jako agentura práce vysílající žalobce na manuální práci do České republiky, neboť žalobce pro tuto společnost nikdy na území Polska nepracoval, o společnosti nemá bližší informace a neznal ani její jméno. Žalobce tedy nevykonával svou hlavní činnost v Polsku (zde totiž nevykonával žádnou činnost), ale v České republice; z vyjádření žalobce ani neplyne, že by se po ukončení práce ve společnosti TEKOO měl vrátit zpět ke společnosti BUD REMONT GROUP a pro ni pracovat. Naopak z jeho výpovědi vyplynula zjevná snaha o začlenění na český pracovní trh, od počátku hledal práci v ČR. Taktéž je ze smlouvy mezi společnostmi BUD REMONT GROUP a ROZADAF zjevné, že takto formulovaná smlouva pouze zastírá faktický stav, kdy polská společnost BUD REMONT GROUP žádnou konkrétní zakázku neplnila, své zaměstnance neinstruovala, nebyli pod jejím vedením; předmětem činnosti této společnosti bylo jednoznačně pouze „agenturní“ dodání pracovníků na český pracovní trh.
40. Vzhledem k nedostatku vlastních pracovníků zřejmě český pracovní trh potřebuje zaměstnávat více cizinců, ale to jediné za současného splnění zákonných podmínek pro takové zaměstnávání. Bude tedy do budoucna nezbytná změna úpravy přísné politiky i právních předpisů souvisejících se zaměstnáváním cizinců v ČR. Nicméně vzhledem k velkému množství obdobných případů musí soud vyslovit také názor, že v souvislosti s nelegálním zaměstnáváním cizinců na území ČR jsou potírání často pouze jednotliví cizinci, obvykle neznalí práva ani českého jazyka a nemající prvoplánový úmysl porušovat naše právní předpisy. Postihovány by pak měly být především parazitující společnosti a jejich společníci či jednatele, kteří si na lákání cizinců za „levnou“ práci do ČR s příslibem zajištění všeho k tomu potřebného, včetně legalizace práce, zařídili svůj byznys a zisk. Přitom cizince jen uvádí v omyl a slíbenou legalizaci zaměstnání nesplní.
41. Krajský soud dále odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018-18, v němž se jednalo o podobné vztahy mezi společnostmi, kdy stěžovatelka měla být vyslána polskou společností na území České republiky, avšak Nejvyšší správní soud nepřisvědčilo tvrzení, že u této společnosti vykonávala hlavní pracovní činnost.
42. Krajský soud se s odkazem na související judikaturu ztotožňuje se závěrem správních orgánů ohledně toho, že se v daném případě jednalo o službu vykazující znaky agenturního zaměstnávání, která podléhá příslušnému povolení a nelze jí tak subsumovat pod výjimku stanovenou v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Ze skutkových okolností případu je totiž nesporné, že výkon pracovní činnosti žalobce byl závislou prací pro společnost TEKOO a nenaplnňoval znaky nadnárodního opatření ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice č. 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.

43. Krajský soud je tedy toho názoru, že správní orgány zjistily řádně skutkový stav věci, který byl potřebný pro vydání rozhodnutí, přičemž v souladu se zákonem vyhodnotily jednání žalobce jako protiprávní, splňující podmínky pro zahájení řízení a vydání rozhodnutí ve věci správního vyhoštění podle ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a rovněž § 119 odst. 1 písm. c) bod 2 zákona o pobytu cizinců.
44. K poukazu žalobce na vyjádření Evropské komise krajský soud poznamenává, že toto vyjádření neobsahuje žádnou úvahu ani neoznačuje rozhodnutí Evropského soudního dvora, na základě kterých dovozuje své závěry.
45. Co se týče napadeného rozhodnutí č. 2, to má v tomto ohledu akcesorickou povahu, což se odvíjí od skutečnosti, že k vydání rozhodnutí o nákladech správního řízení byl správní orgán prvního stupně povinen podle ust. § 79 odst. 5 správního řádu. Cit. ust. stanoví, že 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. S ohledem na skutečnost, že k zahájení správního řízení opravdu došlo na základě protiprávního jednání žalobce, správní orgán prvního stupně postupoval v souladu se zákonem, když na základě rozhodnutí o správním vyhoštění vydal rozhodnutí o nákladech řízení a žalobci tak uložil v souladu s ust. § 6 odst. 1 a 2 vyhlášky č. 520/2005 Sb., o rozsahu hotových výdajů a ušlého výdělku, ve znění pozdějších předpisů, náhradu nákladů řízení v paušální částce 1 000 Kč, neboť nebyly dány důvody pro její zvýšení. Žalovaná tedy postupovala v souladu se zákonem, když odvolání žalobce proti rozhodnutí o nákladech, které bylo založeno pouze na tvrzené nezákonnosti rozhodnutí o nákladech, zamítla.

V. Závěr a náklady řízení

46. Krajský soud na základě shora provedeného posouzení žalobních námitek dospěl k závěru, že tyto nejsou důvodné, a proto žalobu podle ust. § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
47. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci neúspěšný žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalované pak v souvislosti s tímto řízením žádné náklady řízení nad rámec její běžné administrativní činnosti nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. 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.

Brno 13. února 2020

JUDr. Kateřina Mrázová, Ph.D., v. r.
samosoudkyně

Za správnost vyhotovení:
B. Z.