



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem JUDr. Lukášem Hlouchem, Ph.D., ve věci

žalobkyně: V. D., st. př. U.
trvale bytem

zastoupena Mgr. Michalem Poupětem
advokátem se sídlem Konviktská 24, 110 00 Praha 1

proti

žalované: Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie
sídlím Olšanská 2, P.O. Box 78, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutím žalované ze dne 22. 11. 2019, č. j. CPR-9998-3/ČJ-2019-930310-V244, a ze dne 22. 11. 2019, č. j. CPR-9998-4/ČJ-2019-930310-V244,

takto:

- I. Žaloba **s e z a m í t á**.
- II. Žalobkyně **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalované **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobkyně se svou žalobou ke Krajskému soudu v Brně (dále též „krajský soud“) domáhala zrušení rozhodnutí žalované ze dne 22. 11. 2019, č. j. CPR-9998-3/ČJ-2019-930310-V244 (dále jen „napadené rozhodnutí“), a ze dne 22. 11. 2019, č. j. CPR-9998-4/ČJ-2019-930310-V244 (dále jen „napadené rozhodnutí o nákladech“). Napadeným rozhodnutím bylo zamítnuto odvolání žalobkyně a potvrzeno rozhodnutí Policie ČR, Krajského ředitelství policie Zlínského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytových agend (dále též „prvostupňový správní orgán“) ze dne 21. 1. 2019, č. j. KRPZ-128379-30/ČJ-2018-150026-SV (dále též „prvostupňové rozhodnutí“ nebo „rozhodnutí o správním vyhoštění“).
2. Prvostupňovým rozhodnutím bylo žalobkyni podle ust. § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a ust. § 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 ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále též „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění a doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byla stanovena na dobu jednoho roku. Počátek doby, po kterou nelze umožnit žalobkyni vstup na území členských států Evropské unie, byl stanoven v souladu s ustanovením § 118 odst. 1 zákona o pobytu cizinců od okamžiku, kdy cizinec pozbude oprávnění k pobytu na území České republiky. Současně byla stanovena doba k vycestování z území České republiky v délce 10 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. Na žalobkyni se nevztahují důvody znemožňující vycestování.
3. Napadeným rozhodnutím o nákladech poté bylo rozhodnuto o zamítnutí odvolání žalobkyně proti rozhodnutí ze dne 21. 1. 2019, č. j. KRPZ-128379-31/ČJ-2018-150026-SV (dále jen „prvostupňové rozhodnutí o nákladech“), který byla žalobkyni uložena povinnost uhradit náklady správního řízení ve výši 1 000 Kč.
4. Důvodem pro uložení správního vyhoštění byla následující skutečnost. Při kontrole provedené dne 6. 11. 2018 policisty Odboru cizinecké policie Krajského ředitelství policie Zlínského kraje ve společnosti T. spol. s r.o., IČ:, sídlem (dále jen „společnost T.“), byla v prostoru třídírny ovoce a zeleniny a balírny ovoce a zeleniny společně s dalšími cizinci zjištěna žalobkyně, která prováděla v době kontroly čištění, třídění a balení ovoce a zeleniny, tedy totožnou práci jako kmenoví zaměstnanci společnosti T., aniž by na výzvu předložila povolení Úřadu práce ČR, zaměstnaneckou kartu nebo jinou listinu, která by jí k výkonu práce opravňovala. Provedenou lustrací žalobkyně v Cizineckém informačním systému bylo dále zjištěno, že překročila o tři dny dobu 90 dnů, po kterou může oprávněně pobývat na území České republiky během období 180 dnů.

II. Napadené rozhodnutí

5. Žalovaná nejprve zrekapitulovala v rámci odůvodnění napadeného rozhodnutí dosavadní průběh řízení a obsah správního spisu, přičemž dospěla k závěru, že prvostupňové rozhodnutí vydáno v souladu se zákonem. Ve vztahu k odvolacím námitkám dále žalovaná uvedla, že podmínky pro vydání správního vyhoštění byly splněny již tím, že žalobkyně na území České republiky pobývala nad rámec povolené doby pobytu, po kterou byla na území přechodně oprávněna pobývat toliko po dobu, která nepřesáhne 90 dnů během jakéhokoliv období 180 dnů. Dané jednání žalobkyně nijak nerozporovala, přičemž jím naplnila skutkovou podstatu podle ust. § 119 odst. 1

- písm. c) bod 2 zákona o pobytu cizinců, když na českém území pobývala bez víza, ač k tomu nebyla oprávněna.
6. Žalovaná se dále ztotožnila se závěrem prvostupňového správního orgánu, že žalobkyně vykonávala u společnosti T. pracovní činnost neoprávněně, aniž by se jednalo o výjimku z povinnosti disponovat povolením k zaměstnání podle ust. § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Konkrétně žalovaná poukázala na skutečnost, že přeshraniční poskytování pracovní síly podle příslušných unijních předpisů vyžaduje, aby daný pracovník vykonával svoji hlavní pracovní činnost u zaměstnavatele, kterým byl za účelem výkonu práce u příjemce služby v jiném státě vyslán.
 7. Podle názoru žalované z obsahu správního spisu spolehlivě vyplývá, že žalobkyně do České republiky přicestovala přímo z Ukrajiny a dne 9. 8. 2018 započala vykonávat práci v prostorách společnosti T.. Naopak žalobkyně předtím pro polského zaměstnavatele nikdy nepracovala, přičemž byla smluvní dokumentace v polském jazyce uzavřena až dne 11. 9. 2018, tedy v době, kdy již žalobkyně pracovní pobývala na území České republiky. Pracovní vztah mezi žalobkyní a společností B. R. G. SP.ZO.O, sídlem, P. (dále jen „společnost B. R. G.“), byl proto uzavřen pouze formálně. Žalobkyně při výkonu práce ve společnosti T. vedení polského zaměstnavatele nepodléhala. Zjištěnému stavu pak podle žalované neodpovídá ani údajně splněná ohlašovací povinnost, neboť na informační kartě figurují zcela jiné společnosti, než na které se žalobkyně odvolávala.
 8. Na základě toho žalovaná uvedla, že nelze akceptovat výklad, podle kterého by mohli cizinci na území České republiky přicestovat a vykonávat práci bez povolení k zaměstnání pouze na základě formálně vytvořených pracovněprávních vztahů v zahraničí. V opačném případě by bylo znemožněno provádět efektivní ochranu vnitřního pracovního trhu před jevy, které spočívají v obcházení zákona a stanovených povinností.
 9. K tomu žalovaná doplnila, že prvostupňovým správním orgánem bylo spolehlivě prokázáno, že žalobkyně pobývala na českém území neoprávněně a že u společnosti T. nevykonávala pracovní činnosti v režimu ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Z toho důvodu by bylo provádění dalších důkazů (svědeckých výpovědí) nadbytečné.

III. Žaloba

10. V žalobě žalobkyně namítala, že bylo řízení o správním vyhoštění vedeno v rozporu se zákonem. Konkrétně argumentovala tím, že byla na území České republiky vyslána svým polským zaměstnavatelem za účelem realizace zakázky pro společnost R. s.r.o., IČ:, sídlem (dále jen „společnost R.“), a to v souladu s ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.
11. V této souvislosti žalobkyně uvedla, že soulad výše uvedeného postupu, spočívajícího v přeshraničním poskytování služeb v rámci jednotlivých států EU, potvrdila ve svém vyjádření rovněž Evropská komise. Přestože žalobkyně navrhovala v řízení provedení dalších důkazů, nebyla tato skutečnost správními orgány zohledněna. Ve zbytku se žalobkyně odkázala na obsah podaného odvolání.

12. Na základě výše uvedeného žalobkyně krajskému soudu navrhla, aby napadená rozhodnutí zrušil, uložil žalované povinnost k náhradě nákladů soudního řízení a věc jí vrátil k dalšímu řízení.

IV. Vyjádření žalované

13. Ve svém vyjádření žalovaná uvedla, že bylo na jednotlivé žalobní námitky dostatečně reagováno v rámci odůvodnění prvostupňového a napadeného rozhodnutí. Proto krajskému soudu navrhla, aby žalobu jako nedůvodnou zamítla.

V. Skutečnosti zjištěné ze správního spisu

14. Ve správním spisu se nachází úřední záznam ze dne 23. 11. 2018, který zachycuje průběh pobytové kontroly provedené dne 6. 11. 2018 v objektu společnosti T., během které byla žalobkyně spolu s dalšími cizinci kontrolována ve skladu a v balicím prostoru, kde pracovala společně s kmenovými zaměstnanci dané společnosti. V průběhu kontroly žalobkyně předložila platný cestovní pas Ukrajiny s vyznačeným národním vízem Polské republiky typu D platným ode dne 31. 7. 2018 do 7. 7. 2018.
15. Kromě toho se ve správním spisu nachází úřední záznam z téhož dne, podle kterého bylo telefonicky hovořeno s panem P. C., vedoucím skladu společnosti T.. Ten k věci uvedl, že byli cizinci jako pracovní síla poskytnuti společností R., a to na základě rámcové smlouvy. Cizinci pracují společně s ostatními zaměstnanci, přičemž jim práci zadávají a kontrolují pouze vedoucí jednotlivých úseků společnosti T.. Všem cizincům je docházka evidována elektronickým čipem. Společnost cizincům mzdu za odvedenou práci nevyplácí, ale pouze podle počtu odpracovaných hodin fakturuje jednotlivé finanční částky společnosti R..
16. Na základě těchto podkladů bylo zahájeno správní řízení a žalobkyně byla předvolána k výsledku účastníka řízení na den 12. 11. 2018. Do protokolu mimo jiné uvedla, že do České republiky přicestovala přes Maďarsko přímo z Ukrajiny. Původně jela za prací do Polska, ale během cesty jeden z jejích spolucestujících obdržel telefonický hovor, podle kterého měli jet do Uherského Brodu. Původně měla žalobkyně v Polsku pracovat pro společnost B. R. G. a provádět zde úklidové práce. S danou společností však nebyla nikdy v kontaktu.
17. Ve společnosti T. žalobkyně začala pracovat dne 9. 8. 2018, a to po dobu, která vyplývá z policisty předložené docházky, kontrolované elektronickým čipem. Pracovní smlouva (s polským zaměstnavatelem) měla být žalobkyni dovezena paní Y. K. do Uherského Brodu, kde ji na ubytovně podepsala. Žalobkyně si nepamatovala, kdo byl uveden jako její zaměstnavatel a co z dané smlouvy datované dne 11. 9. 2018 vyplývá. Práci na pracovišti měla žalobkyni přidělovat paní K. Y., která jí poskytla rovněž pracovní pomůcky. Žalobkyně vykonává práci společně s kmenovými zaměstnanci společnosti T., přičemž zatím dostala zálohu 300 Zlotých a mzdu 2100 Zlotých od paní K. Za ubytování žalobkyně nic neplatí.
18. Dále žalobkyně uvedla, že nezná nikoho ze společnosti B. R. G. a nedostala ani žádný cestovní příkaz k výkonu práce ve společnosti T.. Současně žalobkyně k dotazu správního orgánu uvedla, že si dobu pobytu na českém území zapomněla kontrolovat. Nerozporovala tvrzení, že překročila dobu 90 dnů, po kterou mohla na území České

republiky legálně pobývat. Povolením k zaměstnání v ČR nedisponuje. Na Ukrajinu se vrátit chce.

19. Do správního spisu byly poté založeny kopie cestovního dokladu žalobkyně (včetně vylepeného polského víza typu D, č., s platností od 31. 7. 2018 do 7. 7. 2019), výpisu docházky v období od 1. 8. 2018 do 30. 11. 2018, smluvní dokumentace v polském jazyce žalobkyně a společnosti B. R. G., Informace o vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy, rámcové smlouvy o dílo mezi společnostmi T. a společností R. ze dne 31. 8. 2018 a emailu od pana P. C. ze dne 7. 11. 2018, ve kterém popsal organizaci práce cizinců na pracovišti. Současně si prvostupňový správní orgán vyžádal vydání závazného stanoviska k vycestování žalobkyně ze dne 12. 11. 2018, ev. č.
20. Kromě toho se ve správním spisu nachází sdělení Úřadu práce ČR ze dne 12. 11. 2018, podle kterého byla žalobkyně nahlášena formou informační karty – vyslání k výkonu práce podle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (rovněž doložena). Zahraničním zaměstnavatelem měla být společnost s názvem LUDDAY SP. Z.O.O., sídlem Lubelská 36B/19, 21-100 Lubartow (dále jen „společnost LUDDAY“), a českou stranou společnost CIRINGSA s.r.o., IČ: 04109147, sídlem Oldřichova 247/5, 128 00 Praha (dále jen „společnost CIRINGSA“). Žalobkyně nebylo vydáno povolení k zaměstnání.
21. Následně bylo prvostupňovému správnímu orgánu na žádost doručeno vyjádření společnosti T. ze dne 26. 11. 2018 a vyjádření společnosti R. ze dne 13. 12. 2018 (cestou právního zástupce). V této souvislosti společnost R. doložila mimo jiné objednávku společnosti T., smlouvu o poskytování příhraničních služeb se společností B. R. G. ze dne 1. 8. 2018, rámcovou smlouvu a podnájemní smlouvu se společností T. ze dne 31. 8. 2018. Žalobkyně zaslala dne 28. 12. 2018 prvostupňovému správnímu orgánu vyjádření k podkladům.
22. Poté bylo vydáno prvostupňové rozhodnutí a související prvostupňové rozhodnutí o nákladech, proti kterým se žalobkyně prostřednictvím právního zástupce odvolala.

VI. Posouzení věci krajským soudem

23. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 s. ř. s. ve spojení s ust. § 172 odst. 2 zákona o pobytu cizinců), osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.) a jedná se o žalobu přípustnou (§ 65, § 68, § 70 s. ř. s.).
24. V souladu s ust. § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí žalované v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházejícího jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.
25. Soud ve věci rozhodl v souladu s ust. § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili (nevyjádřili výslovný nesouhlas) a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
26. Žaloba **není důvodná**.
27. Žalobkyně předně namítala, že prvostupňové a napadené rozhodnutí byla vydána na základě nesprávného právní posouzení věci, pokud správní orgány dospěly k závěru, že

žalobkyně na území ČR vykonávala závislou práci bez povolení k zaměstnání. Ve skutečnosti se totiž jednalo o její vyslání polským zaměstnavatelem za účelem přeshraničního poskytnutí služby, k čemuž se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Krajský soud se s argumentací žalobkyně neztotožňuje, a to z následujících důvodů.

28. V rámci českého právního řádu se závislou prací rozumí podle ust. § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), práce vykonávaná *„ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně. Závislá práce musí být vykonávána za mzdu, plat nebo odměnu za práci, na náklady a odpovědnost zaměstnavatele, v pracovní době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě.“*
29. Cizí státní příslušníci mohou poté být v souladu s ust. § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti přijati do zaměstnání nebo zaměstnávání pouze za předpokladu, že jsou držiteli zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, pokud není zákonem stanoveno jinak.
30. Jednu z výjimek v tomto ohledu představuje právě ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, které ve vztahu k přeshraničnímu poskytování služeb nevyžaduje k zaměstnání cizince povolení k zaměstnání nebo jiné oprávnění k výkonu pracovní činnosti, pokud byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.
31. Ve vztahu k interpretaci pojmu přeshraniční poskytování služeb je dále vhodné doplnit, že reflektuje zákaz omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb, a to podle čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie. Tento požadavek je dále konkretizován prostřednictvím směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice“), která stanovuje nadnárodní opatření, která mohou učinit podniky usazené v některém členském státě, vysílající v rámci nadnárodního poskytování služeb pracovníky na území jiného členského státu.
32. Podle čl. 1 odst. 3 písm. a) až c) směrnice tedy zahraniční subjekty mohou realizovat určitá opatření tím, že: *a) vyšlou pracovníka na území členského státu na vlastní účet a pod svým vedením na základě smlouvy uzavřené mezi podnikem pracovníky vysílajícím a stranou, pro kterou jsou služby určeny, činnou v tomto členském státě, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo b) vyšlou pracovníka do provozovny nebo podniku náležejícího ke skupině podniků na území členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi vysílajícím podnikem a pracovníkem, nebo c) jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšlou pracovníka do podniku, který jej využije, se sídlem nebo vykonávajícího činnost na území některého členského státu, jestliže po dobu vyslání existuje pracovní poměr mezi podnikem pro dočasnou práci či podnikem poskytujícím pracovníky na straně jedné a pracovníkem na straně druhé.*
33. V kontextu evropské judikatury je vhodné doplnit, že opatření vymezené pod písm. a) výše citovaného ustanovení směrnice typicky spočívá ve vyslání zaměstnance do jiného členského státu výhradně za účelem realizace konkrétní zakázky, přičemž smyslem této

dispozice se zaměstnancem není jeho integrace na trhu práce dotčeného státu, neboť se bezprostředně poté navrácí ke svému zaměstnavateli. Tento princip však nelze zaměňovat s opatřením stanoveným v čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice, protože je jeho podstatou pronajmutí pracovní síly, která následně plní pracovní úkoly pod vedením a ve prospěch příjemce služby neboli odběratele v jiném členském státě. Za této situace je tak vztah mezi zaměstnancem a jeho zaměstnavatelem výrazně oslaben, neboť je smyslem dosáhnout dočasné či dlouhodobější integrace daného zaměstnance na trhu práce členského státu, do kterého byl jako pracovní síla poskytnut (srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 27. 3. 1990, věc C-113/89, Rush Portuguesa; citovaná rozhodnutí Soudního dvora jsou dostupná na <https://eur-lex.europa.eu>).

34. Přestože se v obou uvedených případech nepochybně jedná o přeshraniční poskytování služeb, mohou v národních právních řádech podléhat zcela jinému režimu. Ke stejnému kroku přistoupil rovněž český zákonodárce, když v souladu s evropskou judikaturou v ust. § 95 odst. 1 a 4 zákona o zaměstnanosti zakotvil povinnost disponovat povolením k zaměstnání za předpokladu, že se jedná o vyslání pracovníka zahraničního subjektu k výkonu práce na území České republiky na principu agenturního zaměstnávání ve smyslu ust. § 66 zákona o zaměstnanosti (k přípustnosti omezení volného pohybu služeb srov. rozsudek Soudního dvora ze dne 11. 9. 2014, věc C-91/13, Essent Energie Productie BV). Výjimka stanovená v ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se proto na tento druh poskytování přeshraničních služeb nevztahuje.
35. Stejný právní názor ostatně zaujal rovněž Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31 (všechna citovaná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz): „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 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.“
36. V nyní posuzované věci dospěly správní orgány k závěru, že žalobkyně nenaplnovala podmínky pro vyslání zaměstnance zahraničního subjektu za účelem poskytnutí přeshraniční služby podle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.
37. V této souvislosti žalobkyně ve správním řízení argumentovala tím, že je za přeshraniční službu nutné považovat rovněž „dočasné poskytnutí pracovní síly“.

Krajský soud nerozporuje, že se jedná o službu ve smyslu příslušných unijních předpisů. Na druhou stranu z odkazované judikatury vyplývá, že výjimka podle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se nevztahuje na jakékoliv přeshraniční vyslání pracovníků.

38. Podmínkou je skutečnost, že zaměstnanci jinak vykonávají hlavní pracovní činnost u vysílajícího subjektu, neboť jen tak lze důvodně očekávat, že se bezprostředně po dokončení zakázky navrátí ke svému zaměstnavateli a nebudou usilovat o integraci na českém trhu práce bez povolení k zaměstnání.
39. Žalobkyně by tak nemusela disponovat příslušným povolením k zaměstnání pouze za předpokladu, že by svou hlavní pracovní činnost vykonávala u polského zaměstnavatele, popř. pokud by byla na jeho účet a pod jeho vedením na území České republiky vyslána pouze k realizaci konkrétní zakázky podle čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice.
40. Z protokolu o výsledku účastníka řízení ze dne 12. 11. 2018 jednoznačně vyplývá, že žalobkyně pro společnost B. R. G. nikdy nepracovala, neboť do České republiky přicestovala přímo z Ukrajiny, kam se chce bezprostředně navrátit. Na základě této skutečnosti je zřejmé, že žalobkyně žádnou pracovní činnost pro polského zaměstnavatele nevykonávala.
41. Kromě toho se krajský soud ztotožňuje se závěrem správních orgánů v tom, že okolnosti vzniku pracovněprávního vztahu žalobkyně se společností B. R. G. svědčí o tom, že byla smluvní dokumentace v polském jazyce uzavřena pouze formálně. Sama žalobkyně ostatně vypověděla, že nebyla s danou společností nikdy v kontaktu, přičemž jí byla daná dokumentace dovezena až do Uherského Brodu, kde ji na ubytovně podepsala. Současně uvedla, že začala ve společnosti T. pracovat dne 9. 8. 2018 (viz elektronická docházka). Smluvní dokumentace v polském jazyce však byla vyhotovena až dne 11. 9. 2018.
42. Nelze navíc opomenout ani skutečnost, že žalobkyně byla podle sdělení Úřadu práce ČR ze dne 12. 11. 2018 (včetně přiložené informační karty ohledně vyslání k výkonu práce) nahlášena jako zaměstnankyně zahraniční společnosti LUDDAY, přičemž měla práci na území České republiky vykonávat pro společnost CIRINGSA. Ani jeden z uvedených subjektů však ve správním řízení nefiguruje, resp. nebyl ani uveden jak ze strany žalobkyně, tak jako smluvní partner zástupcem společnosti T., kde byla žalobkyně při výkonu práce kontrolována.
43. Ve správním spisu se pak skutečně nachází objednávka, rámcová smlouva a smlouva o podnájmu mezi společností T. a společností R., která měla mít dále uzavřenu smlouvu o poskytování příhraničních služeb se společností B. R. G.. Krajský soud je však s ohledem na výše uvedené toho názoru, že společnost B. R. G. fakticky fungovala na principu agentury práce, což sice není zákonem vyloučeno, ale podmíněno příslušným povolením k zaměstnání.
44. Zdejší soud pak nemá žádné pochybnosti o tom, že žalobkyně nesplňovala ani podmínky vyslání za účelem realizace konkrétní zakázky podle čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice, a to na účet a pod vedením polského zaměstnavatele.

45. Z úředních záznamů a vyjádření zástupce společnosti T. pana C. totiž vyplývá, že žalobkyně vykonávala práci společně s kmenovými zaměstnanci, a to výhradně na základě pokynů a pod dozorem vedoucích pracovníků společnosti T., která jí evidovala docházku a poskytla potřebné pomůcky. Přestože žalobkyně tvrdila, že ji měla práci naopak zadávat paní Y. K., jedná se o ničím nepodložené tvrzení, které odporuje dalším podkladům, které byly pro účely vydání rozhodnutí o správním vyhoštění opatřeny.
46. Kromě údajného vyplacení zálohy a jedné v mzdy v polské měně paní Y. tak pracovní činnost žalobkyně vykazovala svých charakterem (tzn. materiálně) zbývající znaky závislé práce pro společnost T., tedy nebyla vykonávána na účet a pod vedením polského zaměstnavatele.
47. Žalobkyně dále v odvolání a v žalobě poukazovala na kladné vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017 ve vztahu k přeshraničnímu poskytování služeb jiným polským zaměstnavatelem. K tomu krajský soud uvádí, že dané vyjádření nebylo k žalobě přiloženo a není založeno ani ve správním spisu. Bez ohledu na tuto skutečnost zdejší soud dodává, že byla podobná vyjádření uplatňována také v jiných řízeních ve věci správního vyhoštění cizinců, přičemž byla jejich vypovídací hodnota zpochybněna tím, že nebylo zřejmé, na co byla Evropská komise dotazována a zda byly z její strany reflektovány všechny individuální okolnosti případu (viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 6. 2019, č. j. 7 Azs 156/2019 – 15, nebo rozsudky Krajského soudu v Brně ze dne 6. 1. 2020, č. j. 33 A 77/2019-28, a ze dne 6. 1. 2020, č. j. 33 A 78/2019-29).
48. Krajský soud ostatně nezpochybňuje možnost dočasného přeshraničního vyslání pracovníků za účelem poskytnutí služby. Jak ovšem vyplývá z již odkazované judikatury, je třeba rozlišovat, zda se jedná o dočasné poskytnutí pracovní síly skutečným zaměstnavatelem, u kterého je jinak práce vykonávána, nebo agenturou práce, což vyžaduje povolení k zaměstnání. Skutečnost, že žalobkyně tímto povolením nedisponovala, jednoznačně vyplývá ze sdělení Úřadu práce ČR ze dne 12. 11. 2018.
49. Žalobkyně navrhovala ve správní řízení provedení dalších důkazů, mimo jiné svědeckou výpověď jednatele společnosti B. R. G.. Krajský soud ovšem připomíná, že není povinností správních orgánů provést všechny účastníkem řízení navržené důkazy, pakliže nemohou přispět k objasnění stavu věci. V této souvislosti žalovaný v rámci odůvodnění napadeného rozhodnutí v kontextu skutkových okolností (mimo jiné povahy činnosti polského zaměstnavatele) výslovně uvedl, že by bylo provádění dalších důkazů nadbytečné.
50. S tímto závěrem se krajský soud ztotožňuje, neboť bylo v řízení spolehlivě prokázáno, že poskytnutí žalobkyně jako pracovní síly do společnosti T. fakticky spočívalo na principu agenturního zaměstnávání, což nelze podřadit pod výjimku z povinnosti disponovat povolením k zaměstnání podle ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.
51. Pouze nad rámec uvedeného krajský soud připomíná, že žalobkyni bylo správní vyhoštění uloženo rovněž z důvodu toho, že na území České republiky pobývala po dobu několika dní neoprávněně, což však nebylo v žalobě nijak zpochybněno.
52. Závěrem krajský soud dodává, že žalobkyně brojila proti napadenému rozhodnutí o nákladech pouze s odkazem na námitky uplatněné vůči napadenému rozhodnutí, které

byly zdejší soudem posouzeny jako nedůvodné. Z toho důvodu je žaloba i ve vztahu k tomuto akcesorickému rozhodnutí žalované nedůvodná.

VII. Závěr a náklady řízení

53. Ze všech shora uvedených důvodů bylo rozhodnuto tak, jak je uvedeno ve výroku I. tohoto rozsudku.
54. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 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 neúspěšná žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok II.) a žalované v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nad rámec její běžné úřední činnosti nevznikly, respektive ani úhradu nákladů řízení nepožadovala, proč se jí náhrada nákladů řízení nepřiznává (výrok III.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení 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.

V Brně dne 3. února 2020

v.r.

JUDr. Lukáš Hlouch, Ph.D.,

samosoudce

Za správnost vyhotovení:
K. M.

