



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: O. K.,
t.č. pobyt v ČR:
zastoupen Mgr. Pavlem Bednaříkem, advokátem Advokátní kanceláře
Bednařík s.r.o., sídlem Bartolomějská 291/11, 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 29. 10. 2019, č. j. CPR-16316-2/ČJ-2018-930310-V234, a č. j. CPR-16316-3/ČJ-2018-930310-V234,

takto:

- I. Žaloba **s e z a m í t á .**
- II. Žalobce **n e m á** právo 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. 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 Jihomoravského kraje, Odbor cizinecké policie, Oddělení pobytových agend, ze dne 9. 4. 2018, č. j. KRPB-113631-45/ČJ-2017-060028-SV, a č. j. KRPB-113631-46/ČJ-2017-060028-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 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 6 měsíců. Počátek doby, po kterou nelze žalobci umožnit vstup na území členských států EU, byl stanoven v souladu s § 118 odst. 2 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 skutečnost, že v období od 20. 3. 2017 do 11. 5. 2017 byl žalobce na území ČR zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání.
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 OVD-TEMYRTRANS SP. Z O.O. (dále též jako „OVD-TEMYRTRANS“) 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 ODRYDAS s.r.o. (dále též jako „ODRYDAS“), 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. Vzhledem k tomu, že námitky žalobce jsou totožné s námitkami odvolacími, žalovaná v dalším odkázala na odůvodnění napadených rozhodnutí. S ohledem na výše uvedené žalovaná soudu navrhla, aby žalobu zamítla.

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 11. 5. 2017 byla provedena pobyťová kontrola ve výrobních prostorách firmy TOS Znojmo, a.s. (dále též jako „TOS“) na adrese Družstevní 2828/3, 669 02 Znojmo. Při pobyťové kontrole byl přítomen personální ředitel této firmy pan Mgr. L. T., jenž se k výkonu činnosti žalobce v uvedené firmě vyjádřil. Uvedl, že na zaměstnání st. příslušníků Ukrajiny mají uzavřenu smlouvu o dílo a navazující smlouvy o nájmu strojů, o poskytování úplatného ubytování a zvýhodněného

stravování. Práci cizincům přiděluje ve firmě mistr, který ji má zadanou do počítače. Cizinci dostávají od TOS pomůcky, pracovní oblečení a nářadí stejně jako kmenoví zaměstnanci. Dne 18. 5. 2017 Mgr. T. výše uvedené upřesnil tak, že všichni agenturní pracovníci mají k dispozici pracovní smlouvu od polského zaměstnavatele OVD-TEMYRTRANS (umowa o pracę) v polském jazyce, přičemž předtím se mylně domníval, že jde o zaměstnance ODRYDAS, protože tvrdil, že pracovní smlouvy nejsou k dispozici. K výkonu práce u společnosti TOS byl žalobce společně s dalšími zaměstnanci vyslán přes firmu ODRYDAS polským zaměstnavatelem OVD-TEMYRTRANS. Vedoucí a zástupce vedoucího výroby firmy TOS V. S. a J. T. v poskytnutí součinnosti uvedli, že při pracovní činnosti, spočívající v obrábění a vyřezávání polotovarů na obráběcím stroji, byl žalobce po proškolení kontrolován mistrem této firmy V. B. Přitom žalobce vykonával obdobné činnosti jako kmenoví zaměstnanci firmy. Také pověřený zástupce firmy TOS ing. K. uvedl při poskytnutí součinnosti dne 10. 8. 2017, že jejich personální oddělení dostalo požadavky na pracovníky pro výrobní úsek a následně jednalo s agenturami o zajištění potřebných pracovníků. Firma ODRYDAS nabídla pracovníky a oni z nich pohovorem vhodné profese vybrali. Zaměstnanci ODRYDAS jsou přiděleni do výroby a pak rozděleni na jednotlivé úseky ke strojům, kde spadají pod mistra a ten jim zadává a kontroluje práci. Při pobytové kontrole žalobce předložil platný cestovní pas č., v němž měl vyznačeno polské národní vízum č. s platností od 10. 3. 2017 do 5. 9. 2017. Dále žalobce předložil pracovní smlouvu se společností OVD-TEMYRTRANS v polštině, dodatek k pracovní smlouvě v polštině a osvědčení A1 týkající se předpisů v oblasti sociálního zabezpečení. Ještě předložil ukrajinský doklad o zdravotním pojištění platný pro Evropu od 10. 3. 2017 do 9. 3. 2018. Povolení Úřadu práce či jiné oprávnění k výkonu práce v ČR však žalobce nepředložil. Firma TOS (objednatel) předložila smlouvu o dílo, kterou uzavřela se společností ODRYDAS (zhotovitel), v níž se zhotovitel zavazuje osobně nebo prostřednictvím svých zaměstnanců vyrábět součástky či opracovávat materiály dodané objednatelem v místě a čase určeném objednatelem. Za tímto účelem může objednatel pronajmout zhotoviteli své strojní a technologické vybavení. Dále byl do správního spisu doložen také nástupní lístek svědčící o přijetí žalobce do pracovního poměru u TOS dne 17. 3. 2017.

12. Při pobytové kontrole bylo tedy zjištěno, že žalobce pracuje ve firmě TOS na základě uzavřené rámcové smlouvy o dílo mezi společností TOS (objednavatelem) a společností ODRYDAS (zhotovitelem) se sídlem Smilova 308, 530 02 Pardubice. Žalobce pracoval společně s kmenovými zaměstnanci firmy TOS, vykonával obdobnou práci a řídil jej mistr – práci mu zadával a kontroloval. Cizinci pracují pro firmu TOS a byli sem vysláni firmou ODRYDAS. Práci provádí podle potřeb firmy TOS. Pracovní doba je rovněž určena firmou TOS. Docházka žalobce byla kontrolována nejen mistrem, ale také vedoucími pracovníky výroby TOS. Dokumenty k pracovní činnosti žalobce byly vedeny sekretariátem firmy TOS a byly následně také poskytnuty policistům.
13. Vzhledem k zjištěním z provedené pobytové kontroly vzniklo policii důvodné podezření o tom, že žalobce vykonával ve firmě TOS zaměstnání pro českou firmu ODRYDAS bez platného povolení k zaměstnání. Proto po posouzení všech zjištění z pobytové kontroly bylo žalobci oznámeno 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.

14. Dne 12. 6. 2017 uvedl žalobce do protokolu v rámci svého účastnického výslechu, že polské vízum si vyřídil z důvodu málo práce a peněz na Ukrajině. Zemi původu opustil dne 15. 3. 2017 a odjel do Polska do firmy OVD-TEMYRTRANS. Jelikož mu tam sdělili, že v Polsku moc práce není a nabídli mu práci v ČR, poslali jej do ČR na služební cestu. V OVD-TEMYRTRANS jednal dne 16. 3. 2017 s nějakým pracovníkem, který uměl trochu ukrajinsky. Jméno ani funkci neznal. Dostal zde pracovní smlouvu (umowa o pracę), kterou předložil při pobytové kontrole. V Polsku nikdy nepracoval, nebyl školen o bezpečnosti práce. Do ČR jel sám autobusem dne 17. nebo 18. 3. 2017. Měl údajně pracovat ve svém oboru. Začal pracovat ve firmě TOS od 20. 3. 2017, absolvoval dvoutýdenní školení k seznámení se s českými výkresy. Práci mu určoval mistr společnosti TOS. Jako soustružník pracoval v den pobytové kontroly na obráběcím stroji, kde řezal polotovary. V dílně pracoval ještě se dvěma Čechy. Jednalo se o ranní směnu od 6 h. do 14 h. s přestávkou od 11 h. do 11,30 h. Na druhé směně od 14 h. do 22 h. pracoval sám. Mohl pracovat i v sobotu, pokud bylo dost práce. V neděli měl volno. Kvalitu práce při práci na obráběcím stroji mu kontrolovalo kontrolní oddělení společnosti TOS. Když pracoval v řezárně, jeho práce kontrolována nebyla. Pracovní a ochranné pomůcky žalobce dostal od mistra společnosti TOS. Odměnu za práci dostával podle množství odvedené práce v hotovosti. Obdržel ji za březen i duben. Za duben dostal 16 000 Kč, a to pravděpodobně od agentury ODRYDAS, nebylo to od společnosti TOS. Za ubytování žalobce neplatil, poskytla mu ho společnost TOS na vlastní ubytovně. Stravování žalobce částečně hradila společnost TOS a částečně si jej hradil sám. Částka 20 Kč za oběd mu byla odečtena z výplaty. Pracovní povolení k práci v ČR od úřadu práce vydané neměl. O případné evidenci v sociálních a důchodových evidencích v Polsku žalobce nic nevěděl.
15. Ze stanoviska ČSSZ pro SUIP k zaměstnavateli OVD-TEMYRTRANS vyplývá, že tento zaměstnavatel nezažádal o vydání osvědčení - formuláře A1 podle čl. 12 odst. 1 nařízení č. 883/2004 (vyslání zaměstnance) nezbytné pro použití polských právních předpisů a ZUS Lublin předložený dokument nevydala. Nebyly splněny podmínky pro vydání formuláře A1, protože předkládané formuláře A1 nebyly ve skutečnosti vydány ani potvrzeny.
16. Součástí spisového materiálu je mj. cestovní doklad, ze kterého vyplývá, že na území členských států EU naposledy žalobce vstoupil dne 15. 3. 2017 na základě uděleného polského víza typu D, s možností vícenásobného vstupu, s délkou 180 dnů, platností od 10. 3. 2017 do 5. 9. 2017 a účelem vydání „05“. Ve správním spise je dále založena rámcová smlouva o dílo uzavřená dne 24. 10. 2016, a to mezi společností TOS (objednatel) a společností ODRYDAS (zhotovitel), kdy předmětem smlouvy je zajištění vyrábění součástek a obrobků a též opracovávání materiálu dodaného objednatelem dle výkresové a technologické dokumentace objednatele v místě, na strojích a v čase určených objednatelem prostřednictvím, a to osobně nebo prostřednictvím zaměstnanců zhotovitele. Termín zhotovování díla ve prospěch objednatele byl sjednán průběžně, dle požadavků objednatele s měsíčním vyhodnocováním a vykazováním. Ve spise se dále nachází nástupní lístek společnosti TOS potvrzující přijetí žalobce jako agenturního zaměstnance do pracovního poměru dne 17. 3. 2017 s pracovním zařazením jako obráběč kovů. Dále byla předložena pracovní smlouva „umowa o prace“ uzavřená dne 3. 4. 2017 na dobu neurčitou mezi žalobcem a společností OVD-TEMYRTRANS k činnosti „pozostali pracownicy wykonujacy dorywcze prace proste“ – jiní zaměstnanci, kteří provádějí zvláštní práce. Dále

byl do správního spisu doložen dodatek k pracovní smlouvě ze dne 3. 4. 2017, dále osvědčení A1 týkající se předpisů v oblasti sociálního zabezpečení a dále informace o vyslání k výkonu práce v ČR od 3. 4. 2017 do 3. 7. 2017.

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 20. 3. 2017 do 11. 5. 2017 žalobce vykonával v areálu společnosti TOS ve Znojmě pracovní činnost spojenou s obsluhou obráběcího stroje a vyřezáváním polotovarů.
18. Ačkoliv žalobce byl v době prováděné pobytové kontroly oprávněn k pobytu na území ČR (jako držitel platného 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 jakéhokoli 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.
19. Ve správním řízení bylo totiž spolehlivě prokázáno, že činnost, kterou žalobce vykonával ve firmě TOS ve Znojmě, 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 obsluze obráběcího stroje a vyřezávání polotovarů ve firmě TOS. Žalobce pracoval mezi kmenovými zaměstnanci firmy TOS, kteří vykonávali s žalobcem totožnou pracovní činnost. Zaměstnanci firmy TOS, konkrétně mistr v dílně a vedoucí pracovníci výroby, kontrolovali docházku žalobce. Práce žalobce byla na pracovišti koordinována a kontrolována pouze zaměstnanci firmy TOS. Žalobce pracoval podle toho, kolik bylo ve firmě TOS práce, tedy podle potřeb této firmy a pracoval obvykle v průměru 8 hodin denně. Za odpracované hodiny v měsíci dostával žalobce výplatu od společnosti ODRYDAS v českých korunách, nikoliv v polských zlotých (dle údajného vysílajícího zaměstnavatele). K uzavřené pracovní smlouvě v Polsku bylo zjištěno, že tato byla datována až dnem 3. 4. 2017, přitom žalobce sám potvrdil, že ve společnosti TOS začal pracovat od 20. 3. 2017 (z Polska odjel do ČR dne 17. 3. 2017). Je tedy zřejmé, že žalobce se měl stát zaměstnancem svého polského zaměstnavatele až na území ČR, kdy již pracoval ve společnosti TOS. Žalobce tak nepochybně pracoval ve firmě TOS 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.
20. Žalovaná ve svém rozhodnutí uvedla výčet podkladů, ze kterých při svém rozhodování vycházela (výčet některých 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 výték vůči napadeným rozhodnutím.

21. 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 OVD-TEMYRTRANS a do ČR byl vyslán polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb, protože se na území ČR nacházel zcela v souladu s právními předpisy.
22. 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 TOS, 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 ve výrobních prostorách společnosti TOS. Žalobce zde pracoval především v denním směnném provozu. Společnost TOS kontrolovala a vedla žalobci docházku. Jeho práce byla na pracovišti kontrolována zaměstnanci společnosti TOS. Za odvedenou práci měl být vyplácen společností ODRYDAS. Pracovní smlouvu žalobce uzavřel s deklarovaným polským zaměstnavatelem až po zahájení výkonu práce v areálu společnosti TOS. Žalobce nepopřel, že by ve společnosti TOS vykonával závislou práci, nicméně argumentoval tím, že tuto práci konal pro svého polského zaměstnavatele, jenž jej k práci vyslal, 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 jakéhokoliv 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 potvrdil i sám žalobce. Žalobce vykonával práci v areálu společnosti TOS na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi českým agenturním zaměstnavatelem společností ODRYDAS a společností TOS. Byť tedy po přidělení žalobce k výkonu práce ve společnosti TOS zůstal formálně zachován pracovněprávní vztah k polskému zaměstnavateli.

23. 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.
24. 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.
25. 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.
26. 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.
27. 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.
28. 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).
29. 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.

30. 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.
31. 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.
32. 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.

33. 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.
34. 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.
35. 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).

36. Krajský soud neshledal důvod se od tohoto právního názoru jakkoli odchýlit, považuje jej za přílehlavý 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.
37. V posuzovaném případě ze správního spisu vyplývá, že žalobce uzavřel s polskou společností OVD-TEMYRTRANS pracovní smlouvu, přitom ve znění jejího dodatku šlo o výkon práce pro českou společnost TOS. Dle smlouvy o dílo uzavřené mezi společností TOS a společností ODRYDAS vyplývá, že předmětem smlouvy bylo zajištění opracovávání materiálu společnosti TOS prostřednictvím zaměstnanců společnosti ODRYDAS. Z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem a společností OVD-TEMYRTRANS 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 vycestoval kvůli práci a výdělků do Polska, avšak práce tam nebyla. Doporučili mu práci v České republice. Polskou společnost (OVD-TEMYRTRANS), která ho měla vyslat do České republiky, dříve neznal a nikdy v této společnosti nepracoval. Doklady, které měly legalizovat práci žalobce v České republice, byly datovány a žalobcem podepsány až po započetí práce ve společnosti TOS.
38. Z uvedeného je zřejmé, že polská společnost OVD-TEMYRTRANS 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 neměl bližší informace, neznal jméno osoby, s níž jednal. 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 TOS měl vrátit zpět ke společnosti OVD-TEMYRTRANS a pro ni pracovat. Naopak z jeho výpovědi vyplynula zjevná snaha o začlenění na český pracovní trh, od svého příjezdu do ČR hledal práci v ČR. Ze smlouvy od společnosti OVD-TEMYRTRANS je zjevné, že pouze zastírá faktický stav, kdy polská společnost OVD-TEMYRTRANS 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.

39. Vzhledem k nedostatku vlastních pracovníků zjevně potřebuje český pracovní trh zaměstnávat více cizinců (nejedná se o ojedinělý případ), ale to jedině za současného splnění zákonných podmínek pro takové zaměstnávání. Bude tedy do budoucna nezbytná úprava dosavadní 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 potíráni často pouze jednotliví cizinci, obvykle neznalí práva a českého jazyka a nemající prvoplánový úmysl porušovat naše právní předpisy. Postihovány by pak měly být především parazitující společnosti a jejich společníci či jednatelé, kteří si na lákání cizinců za „levnou“ práci do ČR s příslibem zajištění všeho potřebného, včetně legalizace práce, zařídili svůj byznys a zisk. Přitom cizince jen uvádí v omyl a slíbenou legalizaci zaměstnání nesplní.
40. 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 a Nejvyšší správní soud nepřisvědčil tvrzení, že u této společnosti vykonávala hlavní pracovní činnost.
41. 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 TOS a nenaplňoval 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 TOS 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.
42. 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 zákona o pobytu cizinců.
43. 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.
44. 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 skutečně 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

45. 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.
46. 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 6. ledna 2020

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

Za správnost vyhotovení:
B. Z.