



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní JUDr. Martinou Radkovou, Ph.D., ve věci

žalobce: E. T., st. příslušnost: Moldavská republika
bytem N. 5, F., M. r.
zastoupený advokátem Mgr. Michalem Poupětem
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 rozhodnutí žalované ze dne 20. 6. 2019, č. j. CPR-29968-3/ČJ-2018-930310-V237, a ze dne 21. 6. 2019, č. j. CPR-29968-4/ČJ-2018-930310-V237, ve věci vyhoštění cizince a souvisejícího rozhodnutí o nákladech správního řízení

takto:

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

Odůvodnění:

1. Rozhodnutím ze dne 20. 6. 2019, č. j. CPR-29968-3/ČJ-2018-930310-V237, žalovaná zamítla odvolání a potvrdila rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Olomouckého kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort (dále jen „policie“) ze dne 15. 8. 2018, č. j. KRPM-92726-21/ČJ-2018-140022-SV. Policie tímto rozhodnutím uložila žalobci podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění účinném ke dni vydání rozhodnutí o odvolání (dále jen „zákon o pobytu cizinců“)

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N..

správní vyhoštění a stanovila dobu, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie v délce 18 měsíců. Podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců policie stanovila dobu k vycestování z území České republiky do 10 dnů od nabytí právní moci tohoto rozhodnutí. Podle § 120a zákona o pobytu cizinců se na žalobce nevztahují důvody znemožňující vycestování podle § 179 zákona o pobytu cizinců.

2. Rozhodnutím ze dne 21. 6. 2019, č. j. CPR-29968-4/ČJ-2018-930310-V237, žalovaná zamítla odvolání a potvrdila rozhodnutí policie ze dne 15. 8. 2018, č. j. KRPM-92726-22/ČJ-2018-140022-SV. Policie tímto rozhodnutím žalobci uložila nahradit náklady řízení, spojené s řízením o správním vyhoštění paušální částkou 1 000 Kč ve lhůtě do 14 dnů ode dne nabytí právní moci tohoto rozhodnutí.
3. **Žalobce v žalobě** namítal, že celé řízení o správním vyhoštění bylo v rozporu s českými i evropskými právními předpisy. Jednání žalobce nepředstavovalo porušení žádného z těchto právních řádů, což dokládá i prohlášení Evropské komise, které má policie od žalobce k dispozici. Správní řízení bylo zatíženo velkým počtem procesních nedostatků, které žalobce ve svém odvolání namítal.
4. Policie žalobci vytkla, že vykonával na území ČR práci neoprávněně, protože k tomu neměl platné povolení. Policie odmítla aplikovat § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí, a směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES. Žalobce byl zaměstnancem polské společnosti KAPROZ SP. Z O. O. Do České republiky byl žalobce vyslán v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu s citovanou směrnicí. Žalobce se tak nacházel na území ČR zcela v souladu s právními předpisy, protože sem byl pouze vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost EVIK CENTRUM s. r. o., a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi jmenovanými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem EU potvrdila ve svém vyjádření po žádosti zaměstnavatele žalobce i Evropská komise. Ačkoliv žalobce opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že policie měla aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, policie toto neakceptovala. Žalobce tak pochyboval o tom, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu s právními předpisy. Žalovaná měla minimálně zahájit přezkumné řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „správní řád“), a odložit vykonatelnost napadeného rozhodnutí.
5. **Žalovaná ve vyjádření k žalobě** uvedla, že protiprávní jednání žalobce bylo policií řádně zjištěno, spisovým materiálem doloženo a dostatečně odůvodněno. Žalovaná nezjistila taková procesní pochybení, která by způsobovala nezákonnost vedeného řízení, potažmo pak rozhodnutí, které z takového řízení vzešlo. Žalovaná odkázala na napadené rozhodnutí a jeho odůvodnění.
6. **Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci přezkoumal** napadené rozhodnutí podle § 65 a násl. s. ř. s.) v mezích žalobních bodů a při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalované (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), tedy ke dni 20. 6. 2019, resp. 21. 6. 2019 u rozhodnutí o nákladech řízení.
7. **Soud zjistil ze správního spisu** ve vztahu k souzené věci z úředního záznamu policie ze dne 23. 7. 2018, že hlídkou policie byla téhož dne v 9 hodin provedena pobytová kontrola

v prostorách skladu Penny Market s. r. o. na adrese Hranická 1469, Lipník nad Bečvou. Při provádění pobytové kontroly byl hlídkou spatřen neznámý muž, který v pracovním oděvu prováděl obsluhu paletového vozíku při manipulaci se zbožím. Muž byl hlídkou vyzván k prokázání totožnosti a jednalo se o žalobce. V cestovním dokladu měl žalobce na straně 8 vylepený vízový štítek Polské republiky vystavený dne 8. 6. 2018 s platností ode dne 18. 6. 2018 do dne 29. 10. 2018. V cestovním dokladu bylo na straně 7 otištěno přechodové razítko hraničního přechodu Battonya v Maďarské republice, který žalobce překročil dne 22. 6. 2018. Žalobce předložil hlídce pracovní smlouvu v polském jazyce. Žalobce tímto využil svého oprávnění pobývat na území ČR (podle nařízení ES č. 539/2001, ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 259/2014 ze dne 3. 4. 2014, podle kterého státní příslušníci třetích zemí musí mít vízum, jakož i seznam třetích zemí podle seznamu v příloze II, jejichž příslušníci jsou osvobozeni od vízové povinnosti pro pobyt, jehož celková délka nepřekročí 90 dnů během období 180 dnů. Toto ustanovení ovšem cizince neopravňuje na území ČR vykonávat zaměstnání bez příslušného oprávnění. Z důvodu podezření na neoprávněný výkon zaměstnání na území ČR policie žalobce v 10 hodin zajistila a eskortovala k provedení dalších služebních úkonů.

8. Žalobce ve svém výsledku dne 23. 7. 2018 uvedl, že trvá na přítomnosti svého právního zástupce, nebude bez něj vypovídat, pokud jde o zaměstnání. Ke své osobě a rodinným vazbám však poskytne všechny informace, u toho advokáta nevyžadoval. K dotazům policie žalobce uvedl, že je zdravý a s ničím se neléčí, pouze kouří, je ženatý a má dítě ve věku jednoho roku a čtyř měsíců. Manželka s dítětem žijí v Moldavsku na uvedené adrese. Žalobce má právnické vzdělání. Má se kam vrátit, nemá sice moc majetku, ale má s rodiči dům, rodiče jsou už vyššího věku. Návratu žalobce do Moldavska nic nebrání. Žalobce není účastníkem žádného trestního řízení, ani nemá problémy se státní správou nebo soukromými osobami. O azyl v zemích EU žalobce nežádal. V případě udělení správního vyhoštění žalobce vycestuje případně dobrovolně. Společnou domácnost s občanem ČR nebo EU žalobce nesdílí. Na území EU nebo schengenského prostoru nežije žádná osoba, vůči které by bylo případné vyhoštění žalobce nepřiměřeným zásahem do soukromého nebo rodinného života. Stejně tak na uvedeném území není žádná osoba závislá na péči žalobce, žalobce zde nemá žádné vazby společenské, kulturní apod., závazky nebo pohledávky, ani zde nevlastní majetek. Vycestování žalobce z České republiky je možné a postačí mu k němu 10 dnů. Na otázky ohledně pobytu, příjezdu a zaměstnání na území České republiky žalobce bez zástupce odmítl vypovídat.
9. Podle závazného stanoviska k možnosti vycestování cizince, vydaného Ministerstvem vnitra dne 24. 7. 2018, je vycestování žalobce do Moldavska možné. K dotazu policie Úřad práce dne 25. 7. 2018 sdělil, že vydal žalobci povolení k zaměstnání na dobu od 24. 4. 2018 do 13. 7. 2018 k zaměstnavateli EVIK CENTRUM s. r. o. s místem výkonu práce Hranická 1467, Lipník nad Bečvou. Tento zaměstnavatel dne 30. 5. 2018 zaslal sdělení o nenastoupení cizince do zaměstnání a jako důvod uvedl okamžité zrušení podle § 56 zákoníku práce, a to s datem 24. 4. 2018 (viz přiložený tiskopis v příloze). Žalobce byl následně nahlášen dne 3. 7. 2018 s nástupem od 28. 6. 2018 do 28. 9. 2018 na vyslání podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti zaměstnavatelem EVIK CENTRUM s. r. o. s místem výkonu práce Hranická 1467, Lipník nad Bečvou. Kontrolu vyslání zahraničním zaměstnavatelem podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti na základě smlouvy o poskytování služeb provádí Státní úřad inspekce práce. Krajská pobočka Úřadu práce, kontaktní pracoviště Přerov vede evidenci vyslaných cizinců.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

10. Dne 23. 7. 2018 převzal žalobce vyrozumění o tom, že se dne 31. 7. 2018 v 8 hodin může seznámit se spisovým materiálem.
11. Dne 30. 7. 2018 v 12.49 h zaslal advokát žalobce sdělení o zastupování bez jakéhokoli dalšího vyjádření, jehož přílohou byla plná moc.
12. **Rozhodnutím ze dne 15. 8. 2018** policie uložila žalobci správní vyhoštění, jak bylo citováno výše. Policie v odůvodnění s odkazem na § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a § 178b odst. 1 zákona o zaměstnanosti popsala správní řízení, pracovní smlouvu ze dne 27. 6. 2018, včetně dodatku ze dne 28. 6. 2018 a formulář A1 pro žalobce na období od 28. 6. 2018 do 31. 12. 2018, kde je uvedena společnost EVIK CENTRUM s. r. o. a místo výkonu práce Hranická 1467, Lipník nad Bečvou. Policie na místě zajistila smlouvu o dílo mezi Penny Market s. r. o. a EVIK CENTRUM s. r. o. a dokument o provedení školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, který žalobce podepsal dne 28. 6. 2018.
13. Podle polské pracovní smlouvy je výkon pracovní činnosti na adrese Hranická 1467, Lipník nad Bečvou, dodatek je sepsán ke dni 28. 6. 2018, tedy den po sepsání pracovní smlouvy. Polská pracovní smlouva byla sepsána pouhých 7 dnů po vstupu žalobce na území členských států EU, což je doloženo otiskem přechodového razítka. Součástí smlouvy je i doklad o sociálním pojištění platným pro EU s názvem A1, kdy je na první straně uvedeno datum od 28. 6. 2018, tedy stejný den jako byl podepsán dodatek pracovní smlouvy.
14. Podle čl. 2 odst. 1 směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES, na kterou se žalobce odvolává, zaměstnavatel se sídlem v jednom státě (v daném případě Polsku) vysílá svého zaměstnance do jiného členského státu, aby tam pro něj dočasně vykonával práci. Vysílaná osoba musí být u svého polského zaměstnavatele před vysláním zaměstnaná a musí být účastna tamního systému sociálního zabezpečení. Jedna z podmínek vystavení formuláře A1 zní, že vysílaná osoba musí být u svého vysílajícího zaměstnavatele před vysláním zaměstnaná a být účastna pojištění ve vysílajícím státě minimálně po dobu dvou měsíců. Policie v daném případě na základě předložených písemností a údajů v cestovním dokladu měla za to, že pokud by žalobci byl vydán doklad o sociálním pojištění platný pro EU s názvem A1, tak jediné v rozporu s uvedenou podmínkou, neboť z cestovního dokladu je patrné, že žalobce na území členských států EU vstoupil dne 21. 6. 2018. Žalobce podepsal polskou pracovní smlouvu dne 27. 6. 2018 a dodatek dne 28. 6. 2018. Dále Úřad práce doložil, že k zaměstnání na adrese Hranická 1467, Lipník nad Bečvou, je žalobce nahlášený již ode dne 28. 6. 2018. Z téhož dne je i školení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Z těchto údajů je patrné, že žalobce v Polsku nepracoval zákonem stanovenou lhůtu dvou měsíců, ale že zde mohl pracovat nejvýše jeden den. V citované směrnici v čl. 2 je uvedena definice, že pro účely směrnice se „vysílaným pracovníkem“ rozumí pracovník, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje. Ačkoliv se žalobce na tuto směrnici odkazuje, již z citované definice je zřejmé, že žalobce ji nesplňuje, protože v Polsku mohl pracovat nejvýše jeden den na pracovní vízum, ale nikoliv požadovanou lhůtu dvou měsíců dle výše uvedené směrnice.
15. K pracovnímu povolení ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti policie uvedla, že toto ustanovení se na žalobce nevztahuje, protože na základě výše uvedeného nespadá jeho pracovní činnost pod výše uvedenou směrnici EU. Dochází tak k obcházení zákona a zaměstnávání cizinců bez platného povolení k zaměstnání. Jak vyplývá ze spisového materiálu, žalobce by v Polsku mohl pracovat nejvýše jeden den. Ten, kdo ho vyslal, tak Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

jednoznačně jednal s cílem obejít platné právní předpisy ČR a EU pod zástěrkou poskytování služeb. Shora uvedené důkazní prostředky, které doložil žalobce, a údaje uvedené v cestovním dokladu, toto osvědčují. Z toho vyplývá, že žalobce pobýval na území ČR na základě nařízení ES č. 539/2001 ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 259/2014 ze dne 3. 4. 2014, oprávněně, přičemž nejméně dne 23. 7. 2018 vykonával práci ve skladu společnosti Penny Market s. r. o. na adrese Hranická 1469, Lipník nad Bečvou, kde v pracovním oděvu prováděl manipulaci se zbožím jako obsluha paletového vozíku bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání.

16. Vyslání zaměstnance polské společnosti k poskytování služeb českému odběrateli, kdy uvedené poskytování služby je zprostředkováno přes několik dalších společností, se z hlediska zákonnosti takového postupu jeví jako zcela účelové obcházení zákona. V daném případě byl žalobce zaměstnancem polské společnosti se sídlem v Polsku. Jak vyplynulo ze sdělení k žádosti o prověrku cizinců v evidenci Úřadu práce ze dne 25. 7. 2018, od nástupu do zaměstnání s nástupem ode dne 28. 6. 2018 do dne 28. 9. 2018 podala Úřadu práce informaci společnost EVIK CENTRUM s. r. o. Z rámcové smlouvy o dílo mezi Penny Market s. r. o. a EVIK CENTRUM s. r. o. vyplynulo, že EVIK CENTRUM s. r. o. bude plně odpovídat za způsob a výsledek provádění díla a dílo bude provádět prostřednictvím svých zaměstnanců a jejich počet a strukturu sám určí a bude řídit jejich práci. Nedocházelo zde k plnění závazku polské společnosti odběrateli, ale ke skrytému prodeji pracovní síly. K tomu, aby se jednalo o přeshraniční vyslání, musí být splněna podmínka přímého vyslání zaměstnance usídleného v jiném členském státě ze strany zaměstnavatele k plnění služby nehmotného charakteru a přímo u objednatele služby. Řetězením smluv o poskytování služeb byl ztracen charakter přímého vyslání k provedení konkrétního úkonu. Plněním služeb se rozumí jakékoliv plnění mimo výkon závislé práce.
17. Dále zde nebyla naplněna podmínka – status usídleného cizince, na kterého by se vztahovala výhoda volného pohybu služeb založeného na tzv. jednotném vnitřním trhu EU vytvořená pro občany EU a cizince usazené na území členských států EU. Policie vycházela ze skutečnosti, že žalobce pobýval na území členských států do dne 23. 7. 2018 pouze krátkodobě, v celkové délce 206 dnů - v roce 2016 celkem 8 dnů, v roce 2017 celkem 165 dnů a v roce 2018 celkem 33 dnů.
18. Policie dospěla k závěru, že žalobce vykonával práci v areálu skladu Penny Market s. r. o. v Lipníku nad Bečvou, ulice Hranická 1467, v době ode dne 28. 6. 2018 do dne 23. 7. 2018 bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání a naplnil tak svým jednáním skutkovou podstatu § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců. Policie odůvodnila přiměřenost vyhoštění v souladu s § 174a zákona o pobytu cizinců a soulad svého postupu s § 189 téhož zákona.
19. **Rozhodnutím ze dne 15. 8. 2018, č. j. KRPM-92726-22/ČJ-2018-140022-SV, policie žalobci uložila nahradit náklady řízení,** spojené s řízením o správním vyhoštění paušální částkou 1 000 Kč. Policie uvedla, že řízení o správním vyhoštění vyvolal žalobce porušením povinnosti tím, že nejméně dne 23. 7. 2018 v pracovním oděvu prováděl obsluhu paletového vozíku při manipulaci se zbožím ve výrobní hale v prostorách skladu Penny Market s. r. o. bez povolení k zaměstnání a bylo mu uloženo správní vyhoštění. V souladu s § 79 odst. 5 správního řádu uložila policie žalobci povinnost nahradit náklady řízení paušální částku podle § 6 odst. 1 vyhlášky Ministerstva vnitra č. 520/2005 Sb., o rozsahu

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

hotových výdajů a ušlého výdělku, které správní orgán hradí jiným osobám, a o výši paušální částky nákladů řízení. V průběhu řízení nebyly shledány důvody pro zvýšení této částky podle § 6 odst. 2 citované vyhlášky.

20. **Žalovaná v rozhodnutí o odvolání proti rozhodnutí o uložení správního vyhoštění uvedla,** že rozhodnutí bylo vydáno na základě správných skutkových zjištění, která byla podložena dostatečnými podklady. Vytýkané protiprávní jednání žalobce bylo vymezeno zákonným způsobem, bylo správně definováno a současně bylo dostatečným způsobem zjištěno, že nejsou dány důvody pro aplikaci § 119a odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Žalovaná popsala správní řízení a uzavřela, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu s právními předpisy.
21. K námitkám žalobce žalovaná uvedla, že odvolání je *de facto* postaveno na tvrzení o nesprávnosti závěru, že žalobce ke svému zaměstnání na území České republiky potřeboval povolení k zaměstnání, protože jeho pracovní činnost podléhá výjimce vyplývající ze směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, která byla do zákona o zaměstnanosti zakotvena ustanovením § 98 písm. k). Ohledně zaměstnávání cizinců z třetích zemí s polským vízem typu D v jiných členských státech EU žalovaná uvedla, že pracovní vízum vydané jiným členským státem EU cizince samo o sobě neopravňuje k výkonu zaměstnání na území České republiky. I takový cizinec obecně musí být držitelem povolení k zaměstnání, platného oprávnění k pobytu, zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). S odkazem na § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti žalovaná uvedla, že zákonodárce odkazuje na čl. 49 a následující Smlouvy o založení EU – nyní čl. 56 a následující Smlouvy o fungování EU (dále jen „SFEU“). Toto ustanovení zakazuje omezení volného pohybu služeb uvnitř unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb.
22. Za služby je třeba považovat výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob, zejména činnosti průmyslové a obchodní povahy, řemeslné činnosti a činnosti v oblasti svobodných povolání (čl. 57 věta 1 SFEU). 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 požadavkem na získání pracovního povolení. Takový požadavek může být odůvodněným 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).
23. V posuzovaném případě z předloženého spisu vyplynulo, že policie žalobce kontrolovala ve skladu Penny Market s. r. o., kde žalobce prováděl obsluhu paletového vozíku při manipulaci se zbožím. Žalobce předložil cestovní doklad, podle kterého vstoupil na území členských států EU na základě uděleného polského víza typu D s možností vícenásobného vstupu, délkou 176 dnů a platností od 18. 6. 2018 do 29. 10. 2018. Povolení opravňující žalobce k výkonu pracovní činnosti na území České republiky nepředložil. Žalobce byl z Polska vyslán do České republiky společností KAPROZ SP. Z O. O. Dle

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

polského obchodního rejstříku je tato společnost agenturou dočasného zaměstnání a povaha její činnosti je nasměrování zaměstnanců na zaměstnavatele na omezenou dobu, nahrazení nebo doplnění zaměstnanců. Dočasné agentury zařazené do této podtřídy nevykonávají přímý dohled nad svými zaměstnanci na pracovištích klientů. Vyslání cizince do České republiky představovalo samotný předmět poskytování služeb a žalobce plnil své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využíval, a nikoliv, jak on sám tvrdí v odvolání, že byl na území České republiky vyslán na účet zaměstnavatele KAPROZ SP. Z O. O. a podléhal jeho vedení. Jedná se proto o vyslání za účelem poskytnutí pracovní síly k manuální práci u české společnosti, které fakticky představovalo agenturní zprostředkování práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

24. Podle § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se povolení k zaměstnání vyžaduje i v případě, má-li být cizinec, jehož zaměstnavatelem je zahraniční subjekt, svým zaměstnavatelem na základě smlouvy s českou právnickou nebo fyzickou osobou vyslán k výkonu práce na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy. Čtvrtý odstavec citovaného ustanovení stanovil, že je-li obsahem smlouvy podle odst. 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 zákona o zaměstnanosti). Podle právní úpravy tedy vůbec nebylo možné vydat pracovní povolení cizinci, který byl na území České republiky dočasně vyslán zahraniční agenturou práce, která neměla od krajské pobočky Úřadu práce vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání.
25. V nyní posuzovaném případě tedy žalobce nebyl držitelem povolení k zaměstnání, jak vyplynulo ze sdělení Úřadu práce ze dne 25. 7. 2018, ale také na toto povolení neměl zcela zjevně právní nárok, neboť ze spisu vyplynulo, že agentura KAPROZ SP. Z O. O. takovým povolením nedisponovala a na portálu Ministerstva práce a sociálních věcí není v seznamu agentur práce vedena. Dle žalovaného lze na základě zjištěného skutkového stavu dospět k závěru, že pracovní činnost, při které byl žalobce kontrolován ve skladu, nebyl oprávněn vykonávat, aniž by vlastnil povolení k zaměstnání. Cizinec byl tedy povinen mít pro zjištěný výkon práce pracovní povolení podle zákona o zaměstnanosti, kterým však nedisponoval a naplnil tak skutkovou podstatu § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců.
26. Žalovaná odmítla námitku porušení § 36 odst. 3 správního řádu, protože policie vyrozuměla žalobce dne 23. 7. 2018 o tom, že má možnost dne 31. 7. 2018 v 8 hodin dostavit se a vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Převzetí vyrozumění žalobce stvrdil svým podpisem dne 23. 7. 2018. Dne 30. 7. 2018 obdržela policie oznámení advokáta o převzetí zastoupení s plnou mocí ze dne 27. 7. 2018. Dne 15. 8. 2018 bylo vydáno napadené rozhodnutí a žalobce svého práva seznámit se s podklady rozhodnutí a vyjádřit se k nim nevyužil.
27. **Žalovaná v rozhodnutí o odvolání proti rozhodnutí o uložení náhrady nákladů správního řízení** (závislém výroku) uvedla, že žalobci bylo uloženo správní vyhoštění v souladu se zákonem a odvolání proti rozhodnutí o správním vyhoštění bylo zamítnuto. S odkazem na § 79 odst. 5 správního řádu, rozhodnutí o správním vyhoštění a o odvolání proti němu a

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

dále § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb., žalovaná uvedla, že policie postupovala v souladu s § 50 správního řádu, tedy zjistila porušení zákona o pobytu cizinců ze strany žalobce, protiprávní jednání bylo žalobci prokázáno, a proto byl žalobce povinen zaplatit náklady řízení ve výši 1 000 Kč. Rozhodnutí bylo vydáno na základě stavu věci, který byl zjištěn v souladu s § 3 správního řádu. Řízení předcházející vydání tohoto rozhodnutí není zatíženo vadami, které by způsobovaly jeho nezákonnost. Napadené rozhodnutí odpovídá i okolnostem daného případu a je individuálním správním aktem vydaným v souladu se zákonem.

28. Soud dospěl k závěru, že **žaloba není důvodná**.
29. Sporná byla mezi účastníky řízení otázka, zda se na případ žalobce vztahovala výjimka podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.
30. K této otázce se již vyjádřil opakovaně Nejvyšší správní soud, například v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31. Tento právní názor je použitelný i v souzené věci.
31. 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“.
32. 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.
33. 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.“
34. Podle § 92 odst. 1 zákona o zaměstnanosti „krajská pobočka Úřadu práce vydá povolení k zaměstnání za podmínky, 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“.
35. 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.“ 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)“.

36. 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“.*
37. Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 4. 2017, č. j. 6 Azs 60/2017-13 (dostupný tak jako ostatní zde uvedená rozhodnutí Nejvyššího správního soudu z www.nssoud.cz), *„pracovní vízum vydané jiným členským státem Evropské unie neopravňuje cizince k výkonu zaměstnání na území České republiky. Cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, jen je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, modré karty, nebo povolení k zaměstnání a platného povolení k pobytu na území České republiky dle § 89 odst. 1 a 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Výjimky z tohoto pravidla jsou pak stanoveny v § 98 a § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.“*
38. V posuzovaném případě není sporné, že žalobce byl zaměstnán, tedy, že jeho práce naplňovala definiční znaky závislé práce. Žalobce práci vykonával ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet, na základě pokynů, pod kontrolou a za odměnu. Žalobce nicméně uvádí, že práci vykonával pro svého polského zaměstnavatele, kterým byl na území České republiky vyslán. Podle výše uvedené judikatury polské pracovní vízum samo o sobě žalobce neopravňuje k výkonu zaměstnání na území České republiky, což žalobce nepopírá, trvá však na tom, že povolení k zaměstnání mít nemusel, neboť se v jeho případě uplatní výjimka stanovená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.
39. Ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je třeba vykládat jednak v souladu s účelem a systematikou zákona o zaměstnanosti, jednak v souladu s právem Evropské unie, neboť se jedná o implementaci zásady volného pohybu služeb dle čl. 56 an. SFEU (na kterou ostatně zákonodárce výslovně odkázal v poznámce pod čarou k tomuto ustanovení).
40. Podle čl. 56 SFEU *„podle následujících ustanovení jsou zakázána omezení volného pohybu služeb uvnitř Unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb“.* Podle čl. 57 SFEU *„za služby se podle Smluv pokládají výkony poskytované zpravidla za úplatu, pokud nejsou upraveny ustanoveními o volném pohybu zboží, kapitálu a osob“.* Svobodu volného pohybu služeb lze podle čl. 52 v souvislosti s čl. 62 SFEU omezit z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví.
41. Pojem „vyslání v rámci poskytování služeb“ je používán směrnicí č. 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice č. 96/71/ES“). Vysláním pracovníků za účelem poskytování služeb se podle čl. 1 odst. 3 směrnice č. 96/71/ES rozumí, pokud podnik usazený na území jednoho členského státu vyšle pracovníka na území jiného 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“* [písm. a)]; nebo pokud podnik vyšle *„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“* [písm. b)];

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

nebo pokud „jako podnik pro dočasnou práci či podnik poskytující pracovníky vyšle 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“ [písm. c)]. V bodu 4 odůvodnění směrnice č. 96/71/ES se k působnosti směrnice uvádí, že „poskytování služeb může spočívat buď v provedení prací podnikem na jeho účet a pod jeho vedením, na základě smlouvy uzavřené mezi tímto podnikem a stranou, pro kterou jsou služby určeny, nebo v poskytnutí pracovníků pro jejich využití podnikem v rámci veřejné či soukromé zakázky“. Je třeba poznamenat, že účelem směrnice č. 96/71/ES je koordinace právních předpisů členských států stanovením seznamu vnitrostátních pravidel, která musí členský stát uplatňovat na podniky usazené v jiném členském státě, které vysílají pracovníky na jeho vlastní území v rámci nadnárodního poskytování služeb, jejím primárním cílem je tak ochrana pracovníků (srov. zejména čl. 3 odst. 1 směrnice č. 96/71/ES a body 13 a 14 jejího odůvodnění). Soudní dvůr však se směrnicí pracuje jako s užitečným vodítkem při posuzování jiných aspektů vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (např. povinnosti získání pracovního povolení pro pracovníky z třetích států).

42. Soudní dvůr se problematikou vysílání pracovníků z třetích zemí v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu ve své judikatuře opakovaně zabýval. Již v rozsudku ze dne 17. 12. 1981 ve věci 279/80, *Webb*, Soudní dvůr konstatoval, že poskytování pracovní síly je službou ve smyslu tehdejšího čl. 60 Smlouvy o založení evropského hospodářského společenství (nyní čl. 56 SFEU). Zároveň však zdůraznil, že přeshraniční poskytování pracovní síly je z obchodního a sociálního hlediska mimořádně citlivou oblastí, neboť ovlivňuje jak vztahy na trhu práce, tak oprávněné zájmy dotčených pracovníků (rozsudek *Webb*, bod 18). V rozsudku ze dne 27. 3. 1990 ve věci C-113/89, *Rush Portuguesa*, Soudní dvůr vysvětlil rozdíl mezi agenturním poskytováním pracovní síly a subdodavatelskými službami. Pracovníci vyslaní do jiného členského státu za účelem splnění zakázky se po dokončení stanovené práce vrátí zpět do domovského členského státu svého zaměstnavatele a neusilují tak o začlenění na pracovní trh druhého členského státu (rozsudek *Rush Portuguesa*, bod 15). Naopak, podnik, jehož hlavním předmětem činnosti je zprostředkování zaměstnání, byť se také jedná o poskytovatele služeb, provozuje činnost, která přímo směřuje k začlenění pracovníků na pracovní trh hostitelského členského státu (rozsudek *Rush Portuguesa*, bod 16). Členský stát proto může ověřovat, zda podnik usazený v jiném členském státě, který vysílá na jeho území pracovníky třetích států, nevyužívá svobody poskytování služeb k jinému účelu než k poskytnutí dané služby, například dováží pracovníky za účelem zprostředkovat jim zaměstnání nebo je poskytnout jiným zaměstnavatelům (rozsudek *Rush Portuguesa*, bod 17).
43. V rozsudku ze dne 10. 2. 2011 ve spojených věcech C-307/09 až C-309/09, *Vicoplus*, Soudní dvůr za použití směrnice č. 96/71/ES definoval kritéria umožňující určit, zda poskytovaná služba představuje poskytování pracovníků jako pracovní síly ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. c) směrnice č. 96/71/ES či zda se jedná o dočasné vyslání pracovníků do jiného členského státu za účelem provedení prací v rámci poskytování služeb jejich zaměstnavatelem ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice č. 96/71/ES [Soudní dvůr se blíže nevěnoval poskytování pracovníků v rámci skupiny podniků dle čl. 1 odst. 3 písm. b) směrnice č. 96/71/ES, které není relevantní ani pro nyní posuzovanou věc]. Dospěl k závěru, že pro poskytování pracovní síly je charakteristická okolnost, že vyslání pracovníka do

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

hostitelského členského státu představuje samotný předmět poskytování služeb a že vyslaný pracovník plní své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využívá (rozsudek *Vicoplus*, bod 51). V citovaném rozsudku Soudní dvůr dospěl k závěru, že s ohledem na zvláštní povahu služby spočívající v poskytování pracovní síly, která může mít značný dopad na pracovní trh členského státu, v němž sídlí strana, pro kterou jsou služby určeny, jsou členské státy oprávněny podřídit takové vysílání pracovníků požadavku získání pracovního povolení (rozsudek *Vicoplus*, body 28, 29 a 41).

44. Rozsudkem ze dne 11. 9. 2014 ve věci C-91/13, *Essent Energie*, Soudní dvůr závěry rozsudku *Vicoplus* upřesnil. Dle Soudního dvora není paušální požadavek na získání pracovního povolení pro cizince ve všech případech přeshraničního poskytování pracovní síly přiměřený. Požadavek na získání pracovního povolení je odůvodněný naléhavým důvodem obecného zájmu na ochraně před narušováním pracovního trhu pouze v případě, že podnik usazený v jiném členském státě, který vysílá na jeho území pracovníky z třetího státu, využívá svobody poskytování služeb k jinému účelu než k poskytnutí dané služby, např. k zprostředkování zaměstnání, které přímo směřuje k začlenění pracovníků na pracovní trh hostitelského členského státu (rozsudek *Essent Energie*, body 51 a 52). Pracovníci, kteří vykonávají svou hlavní činnost v členském státě, kde je usazen podnik poskytující služby, a do hostitelského členského státu byli jako pracovní síla poskytnuti pouze dočasně a za účelem splnění konkrétní činnosti, neusilují o začlenění na pracovní trh, a nemohou tak pro tento trh představovat ohrožení (rozsudek *Essent Energie*, bod 57, ve spojení s body 122 a 127 stanoviska generálního advokáta Y. Bota ve věci C-91/13, *Essent Energie*).
45. Zákon o zaměstnanosti v § 89 stanovuje obecné pravidlo, že cizinec může být na území České republiky zaměstnán, jen je-li držitelem platné zaměstnanecké nebo modré karty nebo má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu. 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. Podle § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, v rozhodném znění, je-li obsahem smlouvy dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, úřad práce povolení k zaměstnání nevydává. 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. Podle právní úpravy platné v době vydání napadeného rozhodnutí tedy vůbec nebylo možné vydat pracovní povolení cizinci, který byl na území České republiky dočasně vyslán zahraniční agenturou práce. Novelou č. 206/2017 Sb. došlo s účinností od 29. 7. 2017 ke změně § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, který nyní stanoví, že „je-li obsahem smlouvy podle odstavce 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce k uživateli, krajská pobočka Úřadu práce může povolení k

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

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)“.

46. Z uvedeného je patrné, že český zákonodárce přistupuje k dočasnému přidělování cizinců k výkonu práce na území České republiky zahraničními agenturami práce velmi restriktivně, a to s ohledem na citlivost dané oblasti jak z hlediska zajištění dodržování pracovních podmínek, tak i z hlediska ochrany pracovního trhu. Výjimku z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu zakotvenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti proto nelze z hlediska systematického ani teleologického vykládat tak, že se vztahuje na veškeré vysílání pracovníků za účelem poskytování služeb. Jak bylo uvedeno výše, členské státy Evropské unie mohou chránit své vnitrostátní pracovní trhy před zneužíváním svobody poskytování služeb k neoprávněnému agenturnímu zaměstnávání podniky usazenými v jiném členském státě. Nejvyšší správní soud proto dospěl s ohledem na judikaturu Soudního dvora a 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 vyslání 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.
47. V posuzovaném případě ze správního spisu vyplývá, že žalobce po příjezdu do Polska byl vyslán spolu s dalšími pracovníky do České republiky, kde pracoval pro českou společnost. Z uvedeného je zřejmé, že společnost KARPOZ SP. Z O. O. fakticky působí jako agentura práce vysílající (ukrajinské) pracovníky na manuální práci do České republiky. Policie nezjistila bez důvodných pochybností, že by žalobce pro tuto společnost na území Polska pracoval.
48. Vyslání žalobce do České republiky tak představovalo samotný předmět poskytování služeb a žalobce plnil své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využíval. Ve smyslu kritérií stanovených Soudním dvorem v rozsudku *Vicoplus* se proto jedná o vyslání za účelem poskytnutí pracovní síly, jak správně dovodily policie a žalovaná. Žalovaná lze rovněž přisvědčit, že síť smluvních vztahů představuje pouze formální zástěrku faktickému poskytnutí ukrajinských pracovníků polskou společností k manuální práci u české společnosti (k účelovému řetězení smluvních vztahů viz např. rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 3. 2006 ve věci C-94/05, *Emsland-Stärke*).

49. Vyslání žalobce na území České republiky zahraničním subjektem fakticky představovalo agenturní zprostředkování práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (k obdobnému závěru dospěl Nejvyšší správní soud v rozsudcích ze dne 6. 12. 2017, č. j. 9 Azs 339/2017-41, č. j. 9 Azs 340/2017-43, a č. j. 9 Azs 391/2017-57). Žalovaná proto zcela správně uzavřela, že policie postupovala v souladu se zákonem, když na posuzovaný případ aplikovala § 119 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců.
50. Žádné další konkrétní námitky žaloba neobsahuje. Žalobní body přitom musí žalobce koncentrovat přímo v žalobě, nemůže odkázat na odvolání. Pokud žalobce v žalobních bodech neprezentuje dostatečně konkrétní názorovou oponenturu vedoucí ke zpochybnění závěrů správního orgánu, nemusí soud hledat způsob pro alternativní a originální vyjádření závěrů, k nimž již správně dospěl správní orgán (podobněji srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 11. 2014, č. j. 6 As 54/2013-128).
51. Podle § 79 odst. 5 věty první správního řádu *povinnost nahradit náklady řízení paušální částkou uloží správní orgán účastníkovi, který řízení vyvolal porušením své právní povinnosti*.
52. Podle § 6 odst. 1 vyhlášky č. 520/2005 Sb. *paušální částka nákladů správního řízení, které účastník vyvolal porušením své právní povinnosti, činí 1 000 Kč*.
53. Náklady řízení byly žalobci uloženy po právu s ohledem na výše uvedenou argumentaci k rozhodnutí o uložení správního vyhoštění. Jiné námitky k rozhodnutí o nákladech řízení žalobce nevznely.
54. S ohledem na výše uvedené soud uzavřel, že neshledal namítaná porušení zákona o pobytu cizinců, správního řádu ani dalších právních předpisů a napadené rozhodnutí považuje za dostatečně odůvodněné, přezkoumatelné a zákonné. Soud tedy v mezích žalobních bodů vyhodnotil žalobu jako zcela nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
55. O nákladech řízení soud rozhodl ve smyslu § 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 neúspěšný žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok III) a žalované v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nad rámec její běžné úřední činnosti nevznikly, respektive ani úhradu nákladů řízení nepožadovala, protože se jí náhrada nákladů řízení nepřiznává (výrok II).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je možno** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně.

Olomouc 2. září 2019

JUDr. Martina Radkova, Ph.D. v. r.
samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.