ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl soudkyní Olgou Stránskou ve věci

žalobkyně: **L. M.**
narozená X, státní příslušnice U.
zastoupená advokátem Mgr. Pavlem Bednaříkem
sídlem Konviktská 291/24, 110 00 Praha 1

proti

žalovanému: **Ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem Olšanská 2, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 8. 8. 2019, č. j. CPR-29351-3/ČJ-2018-930310-V243, o vyhoštění, a rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 8. 2019, č. j. CPR-29351-4/ČJ-2018-930310-V243, o paušální náhradě nákladů řízení,

takto:

I. Žaloba se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalobou podanou dne 15. 8. 2019 se žalobkyně domáhala zrušení v záhlaví označených rozhodnutí žalovaného (dále jen „napadené rozhodnutí“), jimiž žalovaný podle § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) zamítl její odvolání a potvrdil rozhodnutí Krajského ředitelství policie S. k., Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort (dále jen „orgán I. stupně“) ze dne 21. 8. 2018, č. j. KRPS-145261-32/ČJ-2018-010022, o správním vyhoštění žalobkyně podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), jímž bylo rovněž stanoveno, že žalobkyni nelze po dobu 6

měsíců umožnit vstup na území členských států Evropské unie a že je povinna vycestovat z území České republiky do 15 dnů od právní moci tohoto rozhodnutí, a rozhodnutí ze dne 30. 8. 2018, č. j. KRPS-145261-33/ČJ-2018-010022, o uložení povinnosti nahradit náklady spojené s řízením paušální částkou 1 000 Kč.

2. Žalobkyně namítla, že žalovaný celé řízení vede v rozporu s českými a evropskými právními předpisy, neboť žalobkyně byla jako zaměstnankyně společnosti L. Sp. z o. o. vyslána do České republiky v rámci přeshraničního poskytování služeb za účelem plnění zakázky pro společnost T. G. P. s. r. o. zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES. Žalobkyně tuto skutečnost opakovaně dokazovala, avšak žalovaný odmítl aplikovat ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Žalobkyně podotkla, že soulad postupu s právem Evropské unie potvrdila po žádosti zaměstnavatele žalobkyně ve svém vyjádření Evropská komise.

3. Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že protiprávní jednání žalobkyně bylo v řízení řádným způsobem zjištěno a doloženo, přičemž rozhodnutí bylo dostatečně zdůvodněno. V podrobnostech žalovaný odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí a odůvodnění rozhodnutí orgánu I. stupně. Žalovaný tedy nepovažuje žalobu za důvodnou, a proto navrhl, aby ji soud zamítl.

Soud ze správního spisu zjistil následující skutečnosti:

4. Dne 10. 5. 2018 byla žalobkyně zajištěna při policejní kontrole v provozovně společnosti P. M., na adrese M., Z., kde připravovala zboží k expedici, neboť se sice prokázala platným cestovním pasem (X) s vylepeným p. dlouhodobým vízem typu D platným od 1. 3. 2018 do 15. 12. 2018, avšak neměla povolení k zaměstnání na území České republiky. Vedoucí výdeje J. H. hlídce sdělil, že žalobkyni dodala společnost F. K. I. s. r. o. Se žalobkyní bylo téhož dne zahájeno správní řízení ve věci správního vyhoštění a byla vyslechnuta.

5. Do protokolu o výslechu žalobkyně uvedla, že na U. žije s otcem a dvěma bratry v rodinném domě v obci B. ve V. oblasti. Je bezdětná a svobodná. Do České republiky přicestovala dne 6. 3. 2018 autobusem přes P. za přítelem a prací. Nejprve jela za přítelem na ubytovnu a po 14 dnech začala pracovat. Na dotaz orgánu I. stupně uvedla, že se v jiných členských státech Evropské unie nezdržovala. Pracovala pro společnost J. ve skladu P., kde podepsala nějakou smlouvu v českém jazyce. Nevěděla, co je v ní napsáno. Bylo jí sděleno, že ve skladu bude pracovat tři měsíce a co bude dělat. Doposud přibližně měsíc a půl skládala krabice, počítala zboží a připravovala ho na expedici. Do práce jezdila vlakem. Byla jí slíbena mzda 90 Kč za hodinu. Doposud dostala od O. ze společnosti J. zálohu 1 500 Kč. Práci jí zadával a kontroloval ji nějaký Čech. V P. ani jiném členském státě nepracovala. Na závěr žalobkyně sdělila, že v České republice nemá žádné vazby ani závazky a že se chce vrátit na U., přičemž v návratu jí nic nebrání.

6. Ve vyjádření ze dne 21. 5. 2018 žalobkyně uvedla, že je zaměstnankyní společnosti L. Sp. z o. o. a že byla vyslána do České republiky v rámci přeshraničního poskytování služeb za účelem plnění zakázky pro společnost T. G. P. s. r. o. Na podporu svého tvrzení přiložila smlouvu o poskytování příhraničních služeb mezi těmito společnostmi ze dne 2. 10. 2017, rámcovou smlouvu o dílo mezi společnostmi T. G. P. s. r. o. a P. M. s. r. o., pracovní smlouvu žalobkyně ze dne 19. 3. 2018 a dodatek ze dne 20. 3. 2018 o vyslání do skladového areálu P3 na adrese Z., M. (obojí v p. jazyce), oznámení Úřadu práce ČR, vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017 a další dokumenty.

Shodu s prvopisem potvrzuje: A. A.

7. Podle vyjádření Úřadu práce ČR ze dne 6. 6. 2018, č. j. UPCR-PB-2018/17495, žalobkyně nemá vydáno povolení k zaměstnání, ale byla přihlášena zaměstnavatelem T. G. P. s. r. o. jako cizinec vyslaný zahraničním zaměstnavatelem L. Sp. z o. o. na území ČR v rámci poskytování služeb ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti od 20. 3. 2018 do 20. 6. 2018 v Z.

8. Podle vyjádření Oblastního inspektorátu práce pro S. k. ze dne 20. 6. 2018, č. j. 14311/4.71/18, se společnosti L. Sp. z o. o. i T. G. P. s. r. o. chovají jako agentury práce, neboť prodávají pracovní sílu a neplní zakázky přímo, prostřednictvím svých kmenových zaměstnanců. Inspektorát dále dodal, že vyslání k poskytování služby musí mít povahu dočasného a ojedinělého vyslání, nikoliv zaměstnání pouze za účelem vyslání, a to po celou dobu legálního pobytu v rámci vydaného víza. Inspektorát uzavřel, že se nejedná o poskytování služby, ale o prodej pracovní síly potřebné ke splnění závazku, tedy činnost agentury práce podle § 14 odst. 1 písm. b) a 3 písm. b) zákona o zaměstnanosti.

9. Dne 28. 6. 2018 vydalo Ministerstvo vnitra závazné stanovisko, podle kterého je vycestování žalobkyně na U. možné. Žalobkyně neuvedla žádnou překážku, která by jí ve vycestování bránila, ani si není vědoma žádného nebezpečí, které by jí v případě návratu do vlasti mohlo hrozit. Ozbrojený konflikt, který na U. probíhá, zasahuje pouze L. a D. oblast, zatímco žalobkyně pochází ze V. oblasti, kde je situace klidná.

10. Dne 12. 7. 2018 poučil orgán I. stupně žalobkyni o jejím právu seznámit se s podklady pro vydání rozhodnutí a o možnosti vyjádřit se k nim. Žalobkyně svého práva nevyužila.

11. Rozhodnutím ze dne 21. 8. 2018 orgán I. stupně podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců uložil žalobkyni správní vyhoštění a stanovil dobu, po níž nelze žalobkyni umožnit vstup na území členských států Evropské unie na 6 měsíců, přičemž podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovil žalobkyni dobu k vycestování do 15 dnů od právní moci tohoto rozhodnutí. V odůvodnění podrobně shrnul dosavadní průběh řízení a konstatoval, že na základě toho, co bylo v řízení zjištěno, shledal podmínky pro vyhoštění podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců. Žalobkyně skládala krabice, počítala zboží a připravovala zboží k expedici ve skladu společnosti P. M. s. r. o. za slíbenou odměnu 90 Kč za hodinu, přičemž doposud jí byla O. ze společnosti J. vyplacena záloha ve výši 1 500 Kč. Práce jí byla zadávána zaměstnancem společnosti P. M. s. r. o., který její práci také kontroloval. Vykonávala tedy závislou činnost. Žalobkyně přitom neměla pracovní povolení, nýbrž p. vízum typu „D“, které ji neopravňuje k práci v České republice. Orgán I. stupně dále konstatoval, že v případě žalobkyně se nejedná o vyslání zaměstnance k poskytnutí služeb v rámci Evropské unie, neboť žalobkyně na území P. nikdy nepracovala, přicestovala do České republiky za přítelem a za prací, přičemž začala pracovat 14 dní po svém příjezdu. Následnou argumentaci o vyslání žalobkyně vyvrací započetí prací po 14 dnech od příjezdu, úkolování žalobkyně zaměstnanci společnosti P. M. s. r. o., jakož i sdělení žalobkyně, že v P. nikdy nepracovala. Orgán I. stupně uzavřel, že v předmětné věci se jednalo o prodej pracovní síly, přičemž žalobkyně nedisponovala zaměstnaneckou kartou, modrou kartou nebo kartou vnitropodnikově převedeného zaměstnance. K otázce přiměřenosti dopadů správního vyhoštění orgán I. stupně konstatoval, že z výpovědi žalobkyně nevyplynuly žádné vazby v České republice. Naopak na U. žije celá rodina žalobkyně, se kterou žije ve společné domácnosti. Žalobkyni rovněž ve vycestování nic nebrání, jak to plyne ze stanoviska Ministerstva vnitra ze dne 28. 6. 2018 a z jejích vlastních slov. Doba k vycestování byla

určena v délce 15 dnů, neboť žalobkyně má platný cestovní doklad a ve vycestování jí nic nebrání, a délka lhůty postačuje k realizaci vyhoštění.

12. Rozhodnutím ze dne 21. 8. 2018 orgán I. stupně uložil žalobkyni nahradit náklady řízení paušální částkou 1 000 Kč.

13. Dne 30. 8. 2018 podala žalobkyně proti oběma rozhodnutím odvolání. Žalobkyně namítala, že orgán I. stupně nedostatečně zjistil skutkový stav, že v České republice pracovala legálně jakožto zaměstnanec vyslaný zaměstnavatelem. Poukazovala v tomto ohledu na předložené důkazní prostředky.

14. Žalovaný dne 8. 8. 2019 a 9. 8. 2019 napadenými rozhodnutími odvolání žalobkyně zamítl a rozhodnutí orgánu I. stupně potvrdil. Konstatoval, že výkon pracovní činnosti žalobkyně na území České republiky v rozporu s § 89 zákona o zaměstnanosti orgán I. stupně zjistil nadevší pochybnost. Námitce žalobkyně nepřisvědčil, neboť sama vypověděla, že v P. nikdy nepracovala, do České republiky přicestovala dne 6. 3. 2018 za přítelem a za prací, přičemž pracovat začala přibližně 14 dní po příjezdu ve skladu společnosti P. M. s. r. o. pro společnost J. Podle následně předložených dokladů a vyjádření měla být na území České republiky vyslána společností L. Sp. z o. o. Z p. obchodního rejstříku podle žalovaného plyne, že společnost L. Sp. z o. o. je agenturou dočasného zaměstnávání cizinců, která nasměrovává zaměstnance na určité období k určitým zaměstnavatelům s cílem nahradit nebo doplnit jejich zaměstnance. Tyto agentury své zaměstnance nijak nekontrolují, a tudíž předmětem poskytnutí služby je v předmětné věci přeshraniční poskytnutí pracovní síly, tedy agenturní zprostředkování práce, na které se nevztahuje výjimka zakotvená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

15. Krajský soud v Praze na základě včas podané žaloby přezkoumal napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobkyní uplatněných námitek, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (viz § 75 s. ř. s.). Soud v předmětné věci rozhodl podle § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení jednání, neboť účastníci řízení takový postup soudu akceptovali.

V posuzované věci soud vyšel z následně uvedené právní úpravy:

16. 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.*“

17. Podle § 178b odst. 1 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. Za zaměstnání se rovněž považuje plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo.*“

18. 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.*“

19. Podle § 89 odst. 2 zákona a zaměstnanosti: „*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.*“

20. Podle § 98 písm. k) zákona a zaměstnanosti: „*Povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.*“

21. Soud se zabýval námitkou žalobkyně, že byla jako zaměstnankyně společnosti L. Sp. z o. o. vyslána do České republiky v rámci přeshraničního poskytování služeb za účelem plnění zakázky pro společnost T. G. P. s. r. o. zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, a tudíž se na ni vztahovala výjimka zakotvená v ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

22. Soud ze správního spisu zjistil, že činnost, kterou žalobkyně vykonávala na území České republiky pro společnost P. M. s. r. o., svým charakterem naplňuje znaky závislé práce. Žalobkyně totiž práci vykonávala 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 Nejvyššího správního soudu 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). Žalobkyně dle svých tvrzení po 14 dnech od jejího příjezdu do České republiky (dne 6. 3. 2018) ve skladové hale společnosti P. M. s. r. o. skládala krabice, počítala zboží a připravovala jej na expedici. Práci jí zadával nějaký Čech, který také kontroloval její výkon. Za práci jí byla slíbena odměna 90 Kč za hodinu. Doposud jí bylo vyplaceno 1 500 Kč od O. ze společnosti J. V P. nikdy nepracovala. Soud proto konstatuje, že výpověď žalobkyně vyvrací její následnou argumentaci o vyslání na pracovní cestu. Ostatně žalobkyně svůj pracovněprávní vztah ke společnosti L. Sp. z o. o. dokládala pouze pracovní smlouvou ze dne 19. 3. 2018 a cestovním příkazem ze dne 20. 3. 2018, ačkoliv podle své výpovědi přicestovala do České republiky již 6. 3. 2018 a o práci se dozvěděla přes internet na U. Tyto okolnosti svědčí závěru, že jsou pracovní smlouva a cestovní příkaz účelovými a nepravdivými dokumenty majícími za cíl legalizovat nelegální práci žalobkyně na území České republiky.

23. Soud dále dodává, že vízum typu „D“ je národním dlouhodobým vízem, které jeho držitele opravňuje k pobytu na území P. 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 Evropské unie po dobu nejdéle 3 měsíců během jakéhokoliv šestiměsíčního období. 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 P. republiky). Národní dlouhodobé vízum typu „D“ vydané P. republikou tak neopravňuje jeho držitele k výkonu zaměstnání na území České republiky (p. povolení k zaměstnání nemá účinky na území České republiky). Držitelem povolení k zaměstnání (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti) vydaného orgány České republiky (resp. zaměstnanecké karty) žalobkyně

není, což bylo prověřeno jak lustrací systémů Policie České republiky, tak dotazem na Úřad práce České republiky, ostatně to potvrdila i sama žalobkyně.

24. Soud se proto zabýval otázkou, zda se na případ žalobkyně vztahuje výjimka z povinnosti zakotvené v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, podle které se nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta ani modrá karta k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Výkladem tohoto ustanovení se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, přičemž vyšel ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice 96/71/ES“), která upravuje tři různé formy nadnárodního poskytování služeb: a) 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; b) 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; c) 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. Z judikatury Soudního dvora Evropské unie (279/80, Webb, C-307/09, Vicoplus) pak Nejvyšší správní soudu dovodil, že službou, na kterou se vztahuje svoboda volného pohybu služeb, je i poskytování pracovní síly. Vzhledem k tomu, že přeshraniční poskytování pracovní síly je z obchodního a sociálního hlediska mimořádně citlivou oblastí a může mít značný dopad na pracovní trh členského státu, v němž sídlí příjemce takové služby (příjemce pracovní síly), mohou členské státy podřídit takové vysílání pracovníků požadavku získání pracovního povolení (k tomu srov. § 95 odst. 1 a 4 zákona o zaměstnanosti). Nejvyšší správní soud s ohledem na další judikaturu Soudního dvora Evropské unie (C-91/13, Essent Energie) dodal, že 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.

25. Na základě těchto východisek dospěl Nejvyšší správní soud 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 ačkoliv 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.

26. Soud v nyní posuzované věci vyšel z výše uvedeného výkladu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a v rámci jeho aplikace na projednávanou věc dospěl k následujícím závěrům. Žalobkyně ve výpovědi uvedla, že v P. nikdy nepracovala, a tudíž je zřejmé, že ve skutečnosti nedošlo k vyslání žalobkyně p. zaměstnavatelem, společností L. Sp. z o. o., k plnění závazků vůči společnosti T. G. P. s. r. o., ani k odlehčovacímu opatření ve smyslu právního názoru Nejvyššího správního soudu vyjádřeného v rozsudku 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 36. Účelově vytvořené dokumenty o zaměstnání žalobkyně a o jejím vyslání k výkonu práce na území České republiky jsou zjevně pouze formální, neboť žalobkyně explicitně potvrdila, že na území P. republiky nepracovala, že se o práci dozvěděla sama prostřednictvím internetu, a že do České republiky přicestovala již 6. 3. 2018 za přítelem a za prací.

27. Soud pro úplnost dodává, že i pokud by vycházel ze žalobkyní předložených dokumentů, dospěl by ke shodnému závěru jako orgán I. stupně a žalovaný, že předmětem smluvního vztahu mezi výše uvedenými společnostmi byl prodej pracovní síly, nikoliv poskytnutí služby, přičemž tuto činnost nelze podřadit § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Naopak spadá pod § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, takže žalobkyně mohla konat závislou práci pouze na základě povolení k zaměstnání vydaného Úřadem práce České republiky. Takové povolení žalobkyně neměla, tedy byla na území České republiky zaměstnána bez povolení k zaměstnání, ačkoli bylo toto povolení podmínkou jeho výkonu. Soud proto shledal názor orgánu I. stupně a žalovaného, že v případě žalobkyně nejsou splněny podmínky pro uplatnění výjimky z obecné povinnosti cizince vykonávat pracovní činnost na území České republiky na základě platného povolení k zaměstnání, která je zakotvena v ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, a proto soud neshledal námitku žalobkyně důvodnou.

28. Soud na základě uvedených skutečností výrokem pod bodem I podle § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu jako nedůvodnou zamítl.

29. Soud dále výrokem pod bodem II podle § 60 odst. 1 s. ř. s. nepřiznal žádnému z účastníků právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobkyně nebyla ve věci úspěšná a žalovanému žádné účelně vynaložené náklady v řízení nevznikly.

Poučení:

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

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

Shodu s prvopisem potvrzuje: A. A.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

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

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

Praha 3. října 2019

Olga Stránská, v. r.
soudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje: A. A.