



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl samosoudkyně Mgr. Jarmilou Úředníčkovou v právní věci

žalobkyně: **S. R.**
státní příslušnost Ukrajina
zastoupené Mgr. Michalem Poupětem, advokátem
sídlem 110 00 Praha 1, Konviktská 24

proti
žalované: **Policie ČR, ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem 130 51 Praha 3, Olšanská 2

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 5. 3. 2019 č. j. CPR-10861-3/ČJ-2018-930310-V243 a ze dne 6. 3. 2019 č. j. CPR-10861-4/ČJ-2018-930310-V243

takto:

I. Žaloba **se zamítá.**

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

Odůvodnění:

1. Žalobou podanou v zákonné lhůtě dne 2. 4. 2019 se žalobkyně domáhala zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí žalované, jimiž byla potvrzena rozhodnutí Policie ČR, Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje ze dne 28. 2. 2018, č. j. KRPT-275400-49/ČJ-2017-070022, kterým bylo žalobkyni podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, uloženo správní vyhoštění a stanovena doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie v délce 1 roku, a dále rozhodnutí Policie ČR, Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje ze dne 28. 2. 2018, č. j. KRPT-275400-50/ČJ-2017-070022, jímž jí byla uložena povinnost uhradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1 000 Kč. Počátek doby, po kterou nelze cizince umožnit vstup na území členských států Evropské unie byla stanovena v souladu s ustanovením § 118 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., od okamžiku, kdy cizinka pozbude oprávnění k pobytu na území České republiky. Současně byla podle § 118 odst. 3 zákona č. 326/1999 Sb. stanovena doba k vycestování z území České republiky do 7 dnů od nabytí právní moci vydaného rozhodnutí o správním vyhoštění. Dále bylo rozhodnuto, že dle § 120a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., se na žalobkyni nevztahují důvody znemožňující vycestování.
2. Žalobkyně toliko obecně namítala, že „celé řízení o správním vyhoštění, bylo zcela v rozporu s českými, ale i evropskými právními předpisy, neboť její jednání nepředstavuje porušení žádného z těchto právních řádů, což ostatně dokládá i prohlášení Evropské komise, které má správní orgán k dispozici. Uvedené správní řízení je zatíženo velkým počtem procesních nedostatků, které namítala již ve svém odvolání.“ Krajský soud konstatuje, že tyto formulace ovšem nejsou řádným žalobním bodem ve smyslu § 71 odst. 1 písm. d) s.ř.s., neboť žalobkyně neuvedla konkrétní skutečnosti či právní úvahy, o které opírá svá tvrzení. Odkaz na obsah odvolání nepostačuje. Žalobní body musí být obsaženy v žalobě, jak plyne z § 71 odst. 1 písm. d) s.ř.s. Rámec soudního přezkumu napadeného rozhodnutí žalobkyně vymezila až v druhém odstavci bodu II. žaloby, v němž vyslovila nesouhlas se závěrem správního orgánu, že vykonávala na území České republiky práci neoprávněně, jelikož k tomuto neměla platné povolení. Správnímu orgánu vytkla, že neaplikoval ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, jelikož je zaměstnankyní polské společnosti ROCHBUD SP. Z O.O. a do České republiky byla vyslána v rámci poskytování služeb se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnici Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES. Na území ČR se tak nacházela zcela v souladu s právními předpisy. Byla zde pouze vyslána za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost VIDININVEST TRADE s.r.o., a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem EU potvrdila ve svém vyjádření po žádosti jeho zaměstnavatele žalobkyně i Evropská komise. Ačkoliv opakovaně předkládala důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat uvedené ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, nebylo toto ze strany správního orgánu nesprávně akceptováno.

3. Žalovaná v písemném vyjádření navrhla žalobu jako nedůvodnou zamítnout. Odkázala jak na odůvodnění napadeného rozhodnutí, tak na odůvodnění rozhodnutí nalézacího správního orgánu. Žalovaná je přesvědčena, že se podrobně a přezkoumatelným způsobem vypořádala s otázkou zaměstnání žalobkyně na území České republiky bez povolení. Žalovaná odkázala na odůvodnění napadeného rozhodnutí.
4. Krajský soud v souladu s ust. § 51 odst. 1 s.ř.s. rozhodl o žalobě bez nařízení jednání.
5. Krajský soud přezkoumal žalobu v souladu s ustanovením § 75 s.ř.s. v mezích žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Soud neshledal vady napadeného rozhodnutí, k nimž je nutno přihlížet bez návrhu nebo které vyvolávají jeho nicotnost podle § 76 odst. 2 s.ř.s.
6. Z obsahu správního spisu soud zjistil:
 - Z úředního záznamu ze dne 13. 12. 2017 plyne, že téhož dne v 9:30 hod. byla provedena pobytová kontrola v objektu firmy Bidfood Opava s.r.o., IČO 25867334, sídlem v Růžovém údolí 553, 278 01 Kralupy nad Vltavou (dále jen „Bidfood Opava s.r.o.“) na ulici Těšínská 1006/1, 746 01 Opava. Na pracovištích ve výrobním procesu bylo kontrolováno 9 cizinců ukrajinské státní příslušnosti. Všichni pracovali u výrobních linek při výrobě polotovarů. V průběhu kontroly paní L.B., pracovnice personálního oddělení, poskytla pracovní docházku všech cizinců a přesné datum jejich nástupu do zaměstnání ve společnosti Bidfood Opava s.r.o. Na místě byla také pořízena fotodokumentace výkonu práce cizinců. Mezi kontrolovanými osobami byla zajištěna i žalobkyně.
 - Ve spise je fotokopie cestovního pasu žalobkyně č. X, s platností od 14. 5. 2008 do 14. 5. 2018, s polským národním vízem č. X, typu D MULTI, s dobou pobytu 180 dnů, s platností od 23. 6. 2017 do 12. 2. 2018. Vstupní razítko bylo otištěno dne 24. 6. 2017.
 - Dne 13. 12. 2017 bylo s žalobkyní zahájeno správní řízení vydáním oznámení o zahájení správního řízení ve věci správního vyhoštění, včetně poučení a téhož dne byl s žalobkyní sepsán protokol o vyjádření účastníka správního řízení za přítomnosti tlumočníka. Žalobkyně jako účastnice správního řízení uvedla, že do České republiky přicestovala dne 25. 6. 2017 mikrobusem z Ukrajiny přes Polsko. Uvedla, že zde přijela pracovat. Povolení pro výkon pracovní činnosti nevlastní, přičemž na otázku správního orgánu, jak si zajistila zaměstnání v České republice, odmítla odpovědět, stejně jako na další otázky jí kladené, ačkoli byla správním orgánem opakovaně poučena o významu její výpovědi.
 - Ze závazného stanoviska ev. č. ZS39176 ze dne 14. 12. 2017 plyne, že vycestování žalobkyně na Ukrajinu je možné.
 - Úřad práce sdělil na dotaz správního orgánu, zda žalobkyni bylo vydáno povolení k zaměstnání, případně zda byla splněna povinnost dle zákona o zaměstnanosti v souvislosti s výkonem práce a nástupem této zaměstnankyně – cizinky do zaměstnání, že u cizinky S. R., narozena X splnil zaměstnavatel povinnost dle zákona o zaměstnanosti v souvislosti s výkonem práce na území České republiky. Úřad práce ČR, krajská pobočka v Ostravě, kontaktní pracoviště Opava sdělil, že cizinka je vedena formou „informační karty“ u VIDININVEST TRADE s.r.o. od 6.

10. 2017 do 6. 1. 2018 na pracovišti v Opavě, Těšínská 1, zahraniční zaměstnavatel ROCHBUD SP Z O.O., Lubartow.

- Na dotaz správního orgánu společnost Bidfood Opava s.r.o. v podání ze dne 19. 12. 2017 uvedla, že žalobkyně není zaměstnankyní společnosti Bidfood Opava s.r.o. Cizinka pracuje pro společnost VIDININVEST TRADE s.r.o. a společnost Fortuna Kapital Invest s.r.o. S těmito společnostmi má společnost Bidfood Opava s.r.o. uzavřenou smlouvu o dílo. Za společnost VIDININVEST TRADE s.r.o. a společnost Fortuna Kapital Invest s.r.o. jedná se společností Bidfood Opava s.r.o. pan M. V. a pan G. B. Paní S. R. absolvovala první pracovní den ve společnosti Bidfood Opava 27. 6. 2017.
- V Rámcové smlouvě o dílo mezi společnostmi VIDININVEST TRADE s.r.o., Praha 3 – Žižkov, Řehořova 27/44 jako zhotovitelem a společností Bidfood Opava s.r.o. jako objednatelem ze dne 1. 7. 2017 se podává, že dílem se dle této smlouvy rozumí balící a kompletační práce a práce ve výrobě prováděné na adrese:
 - a) Palhanecká 15, 747 07 Opava – Jakař,
 - b) Těšínská 1006/1, 746 01 Opava – Předměstí.
- V Podnájemní smlouvě mezi společnostmi Bidfood Opava s.r.o. jako nájemcem a VIDININVEST TRADE s.r.o. jako podnájemcem ze dne 1. 1. 2017 se uvádí, že v předmětu nájmu bude podnájemce vykonávat činnost v souladu s Rámcovou smlouvou o dílo. Podnájem je uzavřen na dobu určitou, od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017, přičemž podnájemné činí 1 300 Kč bez DPH měsíčně.
- Správnímu orgánu byly dále předloženy fotokopie „smlouvy o poskytování příhraničních služeb“ sepsané mezi společnostmi ROCHBUD SP. Z O.O. jako dodavatelem a VIDINVEST TRADE s.r.o. jako odběratelem dne 1. 5. 2017, v níž obě strany prohlásily, že dodavatel bude pro odběratele provádět dokončovací stavební práce, balící práce a úklidové práce na území České republiky, a to prostřednictvím zaměstnanců dodavatele, kteří budou vysláni na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, na dobu určitou do 31. 12. 2018.
- Ve správním spise se rovněž nachází dokument s logem společnosti Bidfood nazvaný jako Neupravená docházka za říjen 2017 až prosinec 2017, přičemž jako zaměstnanec je uvedena žalobkyně. Pracovní docházka žalobkyně je evidována v období říjen až prosinec 2017.
- Z dokumentů nazvaných jako „Umowa o pracę“ (pracovní smlouva) a „Aneks do umowy o pracę“ (dodatek k pracovní smlouvě) mezi společnostmi ROCHBUD SP. Z O.O. a žalobkyní bylo zjištěno, že žalobkyně uzavřela dne 5. 7. 2017 pracovní smlouvu na dobu neurčitou od 5. 7. 2017 na druh práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru, mzda byla sjednána na 2 000 zlotých a místo výkonu práce bylo sjednáno na adrese Lubelska 36B. lok 24, 21 – 100 Lubartow, Polská republika a další státy EU. V dodatku pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno na ul. Palhanecká 15, 747 07 Opava - Jakař a Těšínská 1006/1, 746 01 Opava – Předměstí, Filson – Palhanecká 302/14, Opava, BIDVEST

Opava, Těšínská 1006/1, NOVAKO, Opava, Palhanecká 15 a Lipník n. Bečvou, Hranická 1467 a mzda na 4 055 zlotých.

7. Podle ustanovení § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky, ve znění pozdějších předpisů, 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 zařadit cizince do informačního systému smluvních států, 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.
8. Soud nesouhlasí s žalobní námitkou, že správní orgán odmítl aplikovat ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti a Směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, s tvrzením, že žalobkyně je zaměstnancem polské společnosti ROCHBUD SP. Z O.O. a do České republiky byla vyslána v rámci poskytování služeb se zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES.
9. Na projednávanou věc lze vztáhnout závěry Nejvyššího správního soudu (dále také „NSS“) v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č.j. 2 Azs 289/2017-31, v němž NSS uvedl, že „ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je třeba vykládat 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 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie (dále jen „SFEU“). Podle článku 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 článku 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 článku 52 v souvislosti s článkem 62 SFEU omezit z důvodu veřejného pořádku, veřejné bezpečnosti a ochrany zdraví. Pojem *„vyslání v rámci poskytování služeb“*, je používán směrnicí 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb. Vysláním pracovníků za účelem poskytování služeb se podle čl. 1 odst. 3 směrnice 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)]; 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 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 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 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).“

10. Nejvyšší správní soud v označeném rozsudku dále konstatoval, že „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, *Webb*, C-279/80, Sb. rozh., s. 3305, Soudní dvůr konstatoval, že poskytování pracovní síly je službou ve smyslu tehdejšího článku 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, *Rush Portuguesa proti Office national d'immigration*, C-113/89, Sb. rozh., s. I-01417, 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).“
11. NSS odkázal i na rozsudek ze dne 10. 2. 2011, *Vicoplus SC PUH a další proti Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*, C-307/09 a další, Sb. rozh., s. I-00453, Soudní dvůr za použití směrnice 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 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 96/71/ES [Soudní dvůr se blíže nevěnoval poskytování pracovníků v rámci skupiny podniků dle čl. 1 odst. 3 písm. b) směrnice 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 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 podříditi takové vysílání pracovníků požadavku získání pracovního povolení (rozsudek *Vicoplus*, body 28, 29 a 41).

12. Nejvyšší správní soud v uvedeném rozsudku, č.j. 2 Azs 289/2017-31 konstatoval, že rozsudkem ze dne 11. 9. 2014, *Essent Energie Productie*, C-91/13, 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 Productie*, 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 Productie*, bod 57, ve spojení s body 122 a 127 stanoviska generálního advokáta Y. Bota ve věci *Essent Energie Productie*, C-91/13). Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že výjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu zakotvená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, se vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslání pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.
13. Soud má za to, že žalobkyně vykonávala v České republice u společnosti Bidfood Opava s.r.o. pracovní činnost bez pracovního povolení. Výkon práce u této společnosti neměla povahu služby poskytované jejím zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie ve smyslu § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto ustanovení povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta se nevyžaduje k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Soud souhlasí se závěry správních orgánů, že je nepochybné, že činnost, kterou žalobkyně vykonávala ve společnosti Bidfood Opava s.r.o. svým charakterem naplňovala znaky závislé práce a nikoli služby. Žalobkyně totiž práci vykonávala osobně, ve vztahu podřízenosti, soustavně, jménem jiného subjektu a na jeho účet, na základě jeho pokynu, pod jeho kontrolou a za odměnu. Žalobkyně vykonávala práci na pracovišti společnosti Bidfood Opava s.r.o., tato společnost vedla žalobkyni docházku, její práce byla na pracovišti kontrolována zaměstnanci společnosti Bidfood Opava s.r.o. Žalobkyně nikdy nebyla zaměstnancem polské společnosti a ta jí nevyslala jako svého zaměstnance na území České republiky

k vykonání služby. Krajský soud přisvědčil žalovanému, že žalobkyně vykonávala pracovní činnost, aniž by vlastnila povolení k zaměstnání. Pro zjištěný výkon práce byla povinna mít pracovní povolení dle zákona č. 435/2004 Sb. Správní orgány obsah pracovní činnosti žalobkyně tedy vyhodnotily v souladu s ustanovením § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a soud neshledal porušení směrnic Evropského parlamentu a Rady č. 2006/123/ES a č. 96/71/ES. V podrobnostech soud odkazuje na závěry žalovaného v napadeném rozhodnutí, s nimiž se zcela ztotožňuje.

14. Se zřetelem k výše uvedenému krajský soud žalobu jako nedůvodnou podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
15. O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s.ř.s. tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení, neboť žalobkyně neměla ve věci úspěch a žalované prokazatelně v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **lze** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od doručení tohoto rozhodnutí k Nejvyššímu správnímu soudu.

Nesplní-li povinný dobrovolně, co mu ukládá vykonatelné soudní rozhodnutí, může oprávněný podat návrh na soudní výkon rozhodnutí.

Ostrava 29. 5. 2019

Mgr. Jarmila Úředníčková
samosoudkyně