



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **A. P.**, nar., st. přísl.....
bytem
zastoupen advokátem Mgr. Ladislavem Preclíkem
sídlem Velké náměstí 135, 500 03 Hradec Králové

proti
žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem Olšanská 2, P.O.BOX 78, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutím žalované ze dne 9. 4. 2019, č. j. CPR-10245-2/ČJ-2018-930310-V261, a č. j. CPR-10245-3/ČJ-2018-930310-V261,

takto:

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

Odůvodnění

I. Vymezení věci

1. Žalobce se podanou žalobou domáhá zrušení rozhodnutí Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie, ze dne 9. 4. 2019, č. j. CPR-10245-2/ČJ-2018-930310-

V261 (dále jen „napadené rozhodnutí č. 1“), jímž bylo zamítnuto jeho odvolání proti rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie kraje Vysočina, Odbor cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort (dále též „prvostupňový správní orgán“ nebo „správní orgán I. stupně“) ze dne 20. 11. 2017, č. j. KRPJ-108120-29/ČJ-2017-160022-SV (dále též „rozhodnutí o správním vyhoštění“ nebo „prvostupňové správní rozhodnutí“). Tímto rozhodnutím bylo žalobci dle ust. § 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 ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále též „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění a doba, po kterou mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byla stanovena na 1 rok. Počátek doby, po kterou mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byl stanoven v souladu s ust. § 118 odst. 1 zákona o pobytu cizinců od okamžiku, kdy cizinec pozbude oprávnění k pobytu na území České republiky. Současně byla stanovena doba k vycestování z území České republiky do 14 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. Na žalobce se podle § 120a odst. 1 zákona o pobytu cizinců nevztahují důvody znemožňující vycestování podle § 179 citovaného zákona. Důvodem pro uložení správního vyhoštění byla skutečnost, že v období nejméně od 8. 8. 2017 do okamžiku kontroly, tj. do 31. 10. 2017 proto tedy byl na území České republiky zaměstnán bez povolení k zaměstnání.

2. Žalobce se žalobou dále domáhá zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 4. 2019, č. j. CPR-10245-3/ČJ-2018-930310-V261 (dále jen „napadené rozhodnutí č. 2“), jímž bylo zamítnuto jeho odvolání proti rozhodnutí téhož správního orgánu prvního stupně ze dne 20. 11. 2017, č. j. KRPJ-108120-30/ČJ-2017-160022-SV, kterým byla žalobci uložena povinnost nahradit náklady řízení ve výši 1 000 Kč spojené s řízením o správním vyhoštění (dále jen „rozhodnutí o nákladech“).

II. Shrnutí žalobní argumentace

3. Žalobce žalobou brojí proti napadenému rozhodnutí č. 1 i č. 2 s tím, že jsou nezákonná, neboť spočívají na nesprávném právním posouzení, jsou nepřezkoumatelná, uložená sankce žalobci je nepřiměřená skutkovému ději a nebyla zohledněna možná překážka vycestování. Prvostupňový správní orgán nesprávně dospěl k závěru o správním vyhoštění, aniž by pro vydání takového rozhodnutí byly důvody, přičemž tuto nezákonnost nenapravit ani odvolací správní orgán.
4. Správní orgány žalobci kladly za vinu, že vzhledem ke znakům závislé práce, kterou jako cizinec vykonával, měl mít uzavřen pracovněprávní vztah a platné povolení k zaměstnání. Žalobce však má za to, že nemusel mít vydané platné povolení k zaměstnání, neboť k výkonu pracovní činnosti byl do ČR vyslán svým zaměstnavatelem z Polska. V této souvislosti žalobce odkazoval na dikci ust. § 87 odst. 1, § 98 /včetně § 98 písm. k)/ a § 98a zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Žalobce se tedy nedopustil toho, že byl na území ČR zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání.
5. Ze všech doložených dokladů je zřejmé, že žalobce byl zaměstnancem polského zaměstnavatele, přičemž k výkonu práce v ČR byl polským zaměstnavatelem vyslán. Žalobce je zaměstnancem společnosti WEGE-CEZAR, přičemž k výkonu práce v ČR byl

tímto polským zaměstnavatelem vyslán a pro výplatu si jezdil každý měsíc do Polska. Výplata tedy byla vyplácena polským zaměstnavatelem. Dle informací žalobce bylo jeho vyslání polským zaměstnavatelem na území ČR nahlášeno na Krajskou pobočku úřadu práce v Praze. Nahlášení cizince však není jeho povinností, a proto i kdyby při nahlášovacích povinnostech došlo k chybě, nelze ji přičítat k tíži žalobce.

6. Základní pracovněprávní vztah pro vyslaného pracovníka je vztah mezi tímto pracovníkem a jeho zahraničním zaměstnavatelem. To znamená, že cizinec je zaměstnán zahraničním zaměstnavatelem a je vyslán k výkonu práce na území ČR. Vyslaný pracovník je odměňován na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, jenž má sídlo v zahraničí. Pracovní smlouva vyslaného pracovníka i podmínky zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení se řídí předpisy platnými v zemi sídla zaměstnavatele vyslaného pracovníka. Tento zaměstnavatel nese plnou odpovědnost za obsah pracovní smlouvy i za plnění povinností zaměstnavatele.
7. Právo EU zapracované do zákona o zaměstnanosti mimo jiné umožňuje volný pohyb pracovníků uvnitř společenství a umožňuje např. ucházet se o zaměstnání, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání apod. Pro posouzení aplikace výjimky dané v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je podstatné, zda cizinec naplnil atributy pojmu „vyslání v rámci poskytování služeb“ dle Směrnice. Aby jeho pracovní činnost mohla být považována za takové vyslání, je nezbytné, aby práci na území jiného členského státu, než obvykle pracuje, vykonával po omezenou dobu (čl. 2 bod 1 Směrnice). V případě žalobce byly tyto podmínky splněny, přičemž dle doložených dokladů bylo vyslání žalobce omezeno na jeden měsíc.
8. Žalobce nemohl ovlivnit skutečnost, zda bude mít jeho polský zaměstnavatel potřebu vyslat svého zaměstnance na území jiného členského státu, když tato potřeba může u konkrétní zakázky nastat ihned při nástupu osoby do zaměstnání. Pokud jde o tvrzené informace od polského zaměstnavatele, že u něj není nikdo zaměstnán, pak žalobce k tomu uvádí, že tato informace není pravdivá a správní orgán ji dostatečně neprověřil. Tato informace je v rozporu s listinnými důkazy založenými ve správním spise.
9. Napadené rozhodnutí je nepřezkoumatelné, neboť správní orgán neposuzoval správně povahu vztahu všech stran zaměstnaneckého poměru a správně neposoudil vyslání žalobce polským zaměstnavatelem na území ČR dle citovaných ustanovení zákona o zaměstnanosti.
10. Správní orgány jsou povinny postupovat podle obecných zásad správního řízení a dodržovat především zásadu materiální pravdy (§ 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „správní řád“). Podle citovaného ustanovení by měl správní orgán postupovat tak, aby zjistil stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, jenž je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2 správního řádu. Zásada materiální pravdy se přímo vztahuje k rozsahu, v jakém správní orgán zjišťuje rozhodné skutečnosti pro provedení úkonů v konkrétní věci. Správní orgán přitom není zbaven povinnosti opatřovat si z úřední povinnosti podklady pro rozhodnutí a zjišťovat všechny okolnosti důležité pro ochranu veřejného zájmu, přičemž v řízení, kde má být z úřední moci uložena povinnost, musí zjistit i bez návrhu všechny rozhodné

okolnosti svědčící ve prospěch i v neprospěch toho, komu má být povinnost uložena (§ 50 odst. 2 a 3 správního).

11. Na základě výše uvedeného tedy žalobce dovodil, že prvostupňový správní orgán řádně neposuzoval vyslání žalobce polským zaměstnavatelem na území ČR, protože správní orgán si podle názoru žalobce měl ověřit veškeré informace také v součinnosti s příslušnými polskými státními orgány (poznámka soudu: žalobce toto tvrzení nijak neupřesnil). Jelikož toto pochybení ani odvolací správní orgán nenapravil, dospěl ke špatným právním závěrům, a to aniž by pro své závěry obstaral relevantní důkazy.
12. K závěru odvolacího správního orgánu o tom, že polsky psané dokumenty není třeba zkoumat, neboť mají pouze vzbudit dojem, že se v případě žalobce jedná o přeshraniční poskytování služeb, neboť ze správního spisu jasně vyplynulo, že žalobce byl na území ČR zaměstnán bez potřebného povolení k zaměstnání, žalobce uvedl, že právě toto spekulativní tvrzení žalovaného pouze dokládá nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí. Správní orgán tyto listiny nepřeložily do českého jazyka, a proto z nich nemohou žádné závěry dovozovat. Jde pouze o spekulace, neboť správní orgány nemohou vědět, jaké informace se v těchto dokladech nachází. Žalovaný tak postupoval v rozporu se zásadou materiální pravdy.
13. Správní orgán bez dalšího vyvodil své závěry, aniž by k nim měl dostatečné podklady. Napadené rozhodnutí je tak nepřezkoumatelné a závěry správního orgánu nemají oporu ve spisovém materiálu. Správní orgán neobstaral a neprovedl veškeré důkazy, na jejichž základě by mohl dospět ke správnému skutkovému závěru. Samotné správní orgány konstatovaly, že žalobce se prokázal ukrajinským cestovním pasem s vylepeným platným polským národním vízem a polsky psanými dokumenty. Vízum tedy žalobci umožňovalo zaměstnání u jeho polského zaměstnavatele, a tedy i tímto zaměstnavatelem mohl být vyslán na pracovní cestu k plnění jeho úkolů.
14. Z výše uvedeného je zřejmé, že žalobce nebyl na území ČR zaměstnán bez povolení k zaměstnání, a tedy nebyl dán ani důvod pro vydání rozhodnutí o správním vyhoštění. Napadené rozhodnutí je tak nezákonné.
15. I kdyby bylo prokázáno, že se žalobce daného pochybení dopustil, uložené opatření je příliš přísné. Žalobci bylo uloženo správní vyhoštění na jeden rok. Jelikož správní vyhoštění představuje zásadní zásah do soukromého či rodinného života cizince, je třeba v každém individuálním případě posuzovat proporcionalitu mezi veřejným zájmem na vyhoštění cizince a zájmem nad ochranou zájmů cizince, včetně jeho soukromého a rodinného života. V tomto směru žalobce odkázal na rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 20. 2. 2007, č. j. 10 Ca 330/2006-89, podle něhož je správní vyhoštění cizince přiměřeným zásahem do soukromého a rodinného života cizince ve smyslu § 119 odst. 5 zákona o pobytu cizinců pouze tehdy, je-li dosaženo spravedlivé rovnováhy mezi zájmem státu na ochraně veřejné bezpečnosti, pořádku či zdraví na straně jedné a zájmem cizince na ochraně soukromého a rodinného života na straně druhé. Přitom je třeba vždy zvažovat závažnost spáchaného deliktu, jenž představuje pro zákonem chráněný veřejný zájem, ve vztahu k osobním a rodinným vztahům cizince na území ČR.

16. Vzhledem k výše uvedenému je podle žalobce rozhodnutí o jeho správním vyhoštění na dobu jednoho roku nepřiměřeným opatřením (poznámka soudu: žalobce důvody nepřiměřenosti opatření nijak neupřesnil). V případě žalobce nebylo nezbytné vydávat rozhodnutí o správním vyhoštění.
17. Správní orgán neměl důvod v případě žalobce pro uložení správního vyhoštění v délce jednoho roku. Jedná se o vysokou sazbu doby vyhoštění, když zákon v § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců umožňuje vyhoštění na dobu v rozmezí od 0 až 5 let. Délka trvání správního vyhoštění na dobu jednoho roku je nepřiměřeně přísná, a to zejména s ohledem na to, že jde o první případné porušení českého právního řádu. Pokud krajský soud dospěje k závěru, že opatření spočívající v uložení správního vyhoštění lze v případě žalobce uložit, pak žalobce soudu navrhl, aby rozhodl o neuložení správního vyhoštění ve smyslu § 65 odst. 3 a § 78 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“), neboť se žalobce domnívá, že lze takový postup využít. Jinak však žalobce setrval na svém původním tvrzení, že v dané věci nebylo možné správní vyhoštění žalobci uložit.
18. V návaznosti na výše uvedené žalobce označil za nesprávné také rozhodnutí o povinnosti žalobce uhradit náklady správního řízení.
19. Závěrem žalobce soudu navrhl, aby zrušil obě napadená rozhodnutí žalovaného (č. 1 i č. 2), stejně jako na ně navazující prvostupňová rozhodnutí (rozhodnutí o správní vyhoštění i rozhodnutí o nákladech).

III. Vyjádření žalovaného k žalobě

20. Ve vyjádření k žalobě žalovaný uvedl, že uplatněné žalobní námitky jsou obdobné jako námitky, které žalobce uplatnil již odvolání proti prvostupňovým rozhodnutím správního orgánu. Odvolacími námitkami se žalovaný v plném rozsahu zabýval a řádně je vypořádal v napadených rozhodnutích. Proto na obsah napadených rozhodnutí žalovaný v plném rozsahu odkázal. Jelikož žalovaný neshledal ve svém postupu pochybení, navrhl soudu, aby žalobu jako nedůvodnou zamítl.

IV. Posouzení věci krajským soudem

21. Soud v souladu s § 51 odst. 1 s.ř.s. bez nařízení jednání (účastníci řízení s tímto postupem vyslovili souhlas) přezkoumal v mezích žalobních bodů napadená rozhodnutí žalované, jakož předcházející prvostupňová správní rozhodnutí, včetně řízení předcházejících jejich vydání, a shledal, že **žaloba není důvodná**.
22. Vzhledem k uplatněným žalobním námitkám soud nejprve ověřil závěr o skutkových zjištěních ze správního spisu. Z protokolu o výsledku žalobce ze dne 31. 10. 2017, založeného ve správním spise, soud zjistil, že žalobce ke své situaci do protokolu uvedl, že udělené polské vízum si obstaral sám v Kyjevě (Ukrajina), pak od února do června 2017 pracoval v Polsku na stavbě jako stavební dělník. Když mu práce skončila, našel si na internetu kontakt na agenturu, která zprostředkuje legální práci v ČR. Od agentury získal

kontakt na firmu WEGE-CEZAR ve Varšavě a s touto firmou podepsal smlouvu. Ve firmě WEGE-CEZAR nikdy žalobce nepracoval. V souvislosti s podpisem smlouvy bylo žalobci v této firmě sděleno, že se má počátkem září 2017 dostavit do Prahy k firmě, jejíž název ani adresu si již nepamatoval. Žalobce odjel do Prahy linkovým autobusem, kde podepsal další dokumenty a obratem pokračoval autobusem do Žďáru nad Sázavou, kde na něj čekal ukrajinský státní příslušník S., který ho dovedl do společnosti ŽĎAS a.s. Zde žalobce podepsal další dokumenty, včetně proškolení o bezpečnosti práce a od září 2017 začal žalobce pracovat ve společnosti ŽĎAS a.s. jako brusič a svářeč. Od této společnosti dostal žalobce ochranné a pracovní pomůcky. Práci žalobci zadával mistr v provozu, kde zrovna pracoval. Pracoval v pracovní dny od pondělí do pátku od 6:00 do 18:00 hod., podle potřeby i o víkendu. Pro výplatu si každý měsíc jezdil do Polska k firmě WEGE-CEZAR. Výplata činila minimálně 1300 až 1500 zlotých. Žalobce mj. také uvedl, že na území ČR nemá žádné rodinné ani soukromé vazby, nic mu tak nebrání v návratu n Ukrajinu, kde žije jeho manželka se synem.

23. Ve správním spise se dále nachází protokol o výsledku svědka P. B., jenž v daném období pracoval ve firmě ŽĎAS a.s. na pozici vrchního mistra čistírny. Svědek P. B. k věci vypověděl, že žalobce pracoval na jeho úseku od června 2017 do 31. 10. 2017, kdy po policejní kontrole odešel. Pracovní náplň žalobce spočívala ve svařování kovů, přičemž tuto náplň mu zadával mistr, jenž měl v daný den službu. Žalobce byl ve směnném provozu a k rozsahu práce svědek odkázal na pracovní docházku žalobce. Pracovní oděv měl žalobce vlastní a firma ŽĎAS a.s. mu přidělila věci k výkonu práce a základní ochranné pomůcky. K pracovnímu poměru žalobce svědek uvedl, že pracuje pro firmu Eurotonus, přičemž pro další informace svědek odkázal na personální oddělení ŽĎAS a.s. V souvislosti s tímto odkazem bylo ze správního spisu dále zjištěno, že společnost ŽĎAS a.s. poskytla správním orgánům Smlouvu o dílo uzavřenou mezi společnostmi ŽĎAS a.s. (objednatel) a společnostmi Eurotonus, s.r.o. (zhotovitel) dne 19. 5. 2017.
24. Součástí správního spisu byly dále dokumenty (vedle smlouvy o dílo mezi společnostmi ŽĎAS a.s. a Eurotonus ze dne 19. 5. 2017): 1. Pracovní docházka žalobce na pracoviště společnosti ŽĎAS a.s. v období od 8. 8. do 31. 10. 2017; 2. Dokumenty v polském jazyce všechny s datem 3. 3. 2017 – umowa zlecenie, informace dla posiadacza A1, polecenie zagranicznego wyjazdu służbowego; 3. Cestovní příkaz pro žalobce od společnosti Vas – Bud Group s.r.o., IČ: 254 32 031, k služební cestě žalobce z Prahy do kraje Vysočina ze dne 3. 10. 2017; 4. Informace o nástupu zaměstnání – vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy cizince, který nepotřebuje povolení k zaměstnání na území ČR (pro zaměstnání – vyslání k plnění úkolů od 31. 8. 2017 do 31. 12. 2017 v profesi svářeč od zaměstnavatele společnosti WEGE-CEZAR s vysláním ke společnosti Vas – Bud Group s.r.o., Praha 1, Dlouhá 730/35).
25. Z výše provedené rekapitulace skutkových zjištění zdokumentovaných ve správním spise lze skutečně dovodit, že žalobce nejpozději od 8. 8. 2017 (dle denní docházky žalobce na pracoviště) začal pracovat na území ČR jako svářeč ve společnosti ŽĎAS a.s., a to až do dne 31. 10. 2017, kdy byl při práci kontrolován policií. V této souvislosti je nutno také zmínit, že žalobce při kontrole policií předložil svůj cestovní doklad, z něhož vyplynulo, že na území členských států EU pobývá na základě uděleného polského víza typu D/06 s možností vícenásobného vstupu s platností od 9. 2. 2017 do 31. 1. 2018 s délkou pobytu

na 180 dnů. Naopak povolení opravňující žalobce k výkonu pracovní činnosti na území ČR však žalobce nepředložil. Pokud jde o dokumenty předložené žalobcem v průběhu správního řízení za účelem doložení svého pracovního poměru k polskému zaměstnavateli společnosti WEGE-CEZAR, pak tyto jsou datovány ke dni 3. 3. 2017 (viz shora výčet podkladů pod bodem 2.). Cestovní příkaz vystavený společností Vas – Bud Group s.r.o. pro žalobce na cestu z Prahy (3. 10. 2017) do místa jednání (kraj Vysočina) ukončením cesty v Praze dne 3. 11. 2017 byl vystaven ke dni 3. 10. 2017. Ve shodě s žalovaným i prvostupňovým správním orgánem krajský soud uvádí, že všechny posledně citované smlouvy či dokumenty jakkoliv nekorespondují s doloženou docházkou žalobce na pracoviště, podle které začal žalobce pracovat ve společnosti ŽŽAS a.s. od 8. 8. 2017. Z výpovědi svědka P. B. do protokolu dne 1. 11. 2017 (mistr čistírny společnosti ŽŽAS a.s.) ve spojení s doloženou smlouvou o dílo uzavřenou mezi společnostmi ŽŽAS a.s. a Eurotonus s.r.o. vyplynulo, že žalobce mohl být do práce na území ČR přijat právě na základě uzavřené smlouvy o dílo ze dne 19. 5. 2017. Žalobcem předkládané dokumenty, jenž měly dosvědčit jeho zaměstnání u polského zaměstnavatele společnosti WEGE-CEZAR, následné vyslání do ČR ke společnosti Vas – Bud Group s.r.o. a konečné vyslání ke společnosti ŽŽAS a.s., byly podle krajského soudu (ve shodě s žalovaným) předkládány účelově, aby bylo na žalobcovu pracovní výdělečnou činnost nahlíženo jako na poskytování služeb zahraničním zaměstnavatelem, pro které není nutné mít povolení k zaměstnání ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Ve věci bylo zásadním zjištěním právě to, že práce žalobce ve společnosti ŽŽAS a.s. nebyla dočasná a nahodilá, a že žalobce v Polsku nikdy pro polského zaměstnavatele společnost WEGE-CEZAR nepracoval, což žalobce sám potvrdil, protože se nemá ani kam do Polska k zaměstnavateli vrátit.

26. Přestože žalobce poukazoval na potřebu aplikace § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti na daný případ, krajský soud má za to, že v případě žalobce nešlo o jeho vyslání na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU, jak by jinak mohly naznačovat žalobcem předkládané dokumenty, které jsou obsahem správního spisu. Těmito dokumenty je totiž zastřeno skutečné jednání žalobce na území ČR, tedy výkon zaměstnání bez pracovního povolení, ačkoliv pro výkon pracovní činnosti ve společnosti ŽŽAS a.s. potřeboval povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, kterými však nedisponoval. Pracovní činnost (práce svářeče) tedy prováděl na území ČR bez požadovaného povolení k zaměstnání. Takovému závěru odpovídá i samotná výpověď žalobce do protokolu dne 31. 10. 2017, v níž mj. uvedl, že do společnosti ŽŽAS a.s. nastoupil počátkem září 2017 (jde o rozpor s údaji zaznamenanými v pracovní docházce – od 8. 8. 2017, a také o rozpor se sdělením svědka B., jenž udal počátek práce žalobce na jeho úseku od června 2017). Žalobce dále vypověděl, že po svém příchodu do této společnosti byl seznámen s bezpečnostními předpisy a dostal potřebné ochranné pomůcky. Pracoval pravidelně od pondělí do pátku od 6:00 do 18:00 hod. a v případě potřeby i o víkendu. Práci mu zadával přítomný mistr ze společnosti ŽŽAS a.s. Od této společnosti žalobce obdržel rovněž veškeré pracovní a ochranné pomůcky. Za odvedenou práci dostával slíbenou odměnu, pro kterou si však jezdil do Polska ke společnosti WEGE-CEZAR.
27. K námitce žalobce, že se v případě žalobce jednalo o vyslání s časovým omezením na jeden měsíc, krajský soud doplňuje již výše provedený výklad tak, že s ohledem na doloženou

pracovní docházku (od 8. 8. 2017) a sdělení mistra čistírny společnosti ŽĐAS a.s., jenž práci žalobci zadával a kontroloval (nástup žalobce do práce datoval již od června 2017), jednoznačně nešlo o krátkodobé vyslání žalobce k pracovní činnosti s časovým omezením na jeden měsíc, neboť žalobcova docházka do práce je v listinné podobě zdokumentována minimálně od 8. 8. 2017, a to až do data kontroly policií dne 31. 10. 2017. Za této situace tedy nelze přisvědčit žalobci v tom, že do práce u společnosti ŽĐAS a.s. nastoupil až v září 2017. Ze samotného jednání žalobce nelze ani dovodit, že by jeho výkon práce na území ČR byl nějak časově omezen. Lze samozřejmě přisvědčit žalobci v tom, že potřeba vyslat zaměstnance na území jiného členského státu EU může nastat u zaměstnavatele ihned po nástupu osoby do zaměstnání, avšak sama o sobě tato skutečnost při posouzení celé věci nehrála roli. Stejně tak již bylo nepodstatné případné nahlášení vyslání žalobce polským zaměstnavatelem na území ČR na Krajskou pobočku úřadu práce v Praze, neboť toto již bylo logickým vyústěním žalobcem předkládaných dokumentů o jeho údajném pracovním poměru k polskému zaměstnavateli a údajném vyslání k práci do ČR ke společnosti ŽĐAS a.s. K těmto účelově předkládaným dokumentům se soud vyjádřil již výše. Vedle toho žalobce tvrdil, že si jezdil pro výplatu každý měsíc do Polska. To ve správním řízení nebylo rozporováno, avšak žalobce na druhou stranu toto své tvrzení nijak nedoložil. Přitom všechny ostatní atributy naplňující znaky závislé práce a výkonu pracovní činnosti na území ČR bez povolení byly naplněny.

28. Žalobce dále trochu nesrozumitelně namítal, že *„Pokud jde o tvrzené informace od jeho polského zaměstnavatele, že u něho není nikdo zaměstnán, pak tato informace není pravdivá“*, pak k tomu soud uvádí, že pokud by mělo jít správně o to, že správní orgány měly tvrdit, že u jeho polského zaměstnavatele není nikdo zaměstnán, pak tomu nelze přisvědčit, neboť v prvostupňových ani druhostupňových správních rozhodnutích nebyl takový závěr správními orgány nikdy uveden. Ostatně žalobce k údajné nepravdivosti takového tvrzení nenabídl ani žádné důkazy. Pokud by však mělo jít správně o tvrzení, že žalobce nikdy pro polského zaměstnavatele společnost WEGE-CEZAR nepracoval, pak takové zjištění je zcela logicky na místě, neboť to potvrdil i sám žalobce ve své výpovědi.
29. Dále se soud vyjádří k námitce žalobce, že žalobce byl oprávněn v České republice pracovat, a to na základě § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen *„zákon o zaměstnanosti“*), respektive na základě směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen *„směrnice č. 96/71/ES“*).
30. Z obsahu správního spisu je nepochybné, že činnost, kterou žalobce vykonával na území ČR ve společnosti ŽĐAS a.s. svým charakterem naplňuje znaky závislé práce. Žalobce totiž práci vykonával 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). Žalobce práci vykonával na pracovišti společnosti ŽĐAS a.s. tato společnost také vedla žalobci docházku. Práce žalobce byla na pracovišti kontrolována zaměstnanci společnosti ŽĐAS a.s. Žalobce nepopřel, že by ve společnosti ŽĐAS a.s. vykonával závislou práci, nicméně argumentoval tím, že tuto práci konal pro svého polského zaměstnavatele, to však ve věci nebylo prokázáno. Jediné povolení k pobytu i k zaměstnání bylo žalobci vydáno Polskou republikou (vízum typu

„D“). Jde o národní dlouhodobé vízum, které jeho držitele opravňuje k pobytu na území Polské republiky a též k pobytu na území jiných členských států EU, a to s možností vícenásobného vstupu, s délkou 180 dnů, platností od 9. 2. 2017 do 31. 1. 2018. Národní dlouhodobé vízum typu „D“ vydané Polskou republikou tak neopravňuje jeho držitele k výkonu zaměstnání na území ČR. Držitelem povolení k zaměstnání vydaného orgány ČR žalobce nebyl, což potvrdil i sám žalobce. Žalobce vykonával práci v areálu společnosti ŽĎAS a.s. na základě smlouvy o dílo uzavřené dne 19. 5. 2017 mezi společností ŽĎAS a.s. a společností Eurotonus s.r.o.

31. Žalobce dále trval v žalobě na tom, že nemusel mít povolení k zaměstnání na území ČR, když na jeho případ měly správní orgány aplikovat ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, a tedy, že na území ČR nepracoval bez pracovního povolení. Podle žalobce tedy neexistoval důvod pro vydání rozhodnutí o správním vyhoštění.
32. 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.
33. 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.
34. Podle § 2 zákona č. 261/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, je závislou prací práce, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, jménem zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele a zaměstnanec ji pro zaměstnavatele vykonává osobně.
35. 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.
36. 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.

37. 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.
38. 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).
39. 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.
40. 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.
41. 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.

42. 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 podřídít 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.
43. 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.
44. 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 systematicku a účel zákona o zaměstnanosti k závěru, že § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se vztahuje pouze na dočasné vyslání pracovníků za účelem*

provedení zakázky jejich zaměstnavatele ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice 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).

45. 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.
46. V posuzovaném případě ze správního spisu a zjištěných skutkových okolností vyplývá, že žalobce si našel na internetu kontakt na agenturu, která mu zprostředkuje legální práci v ČR. Od agentury dostal kontakt na firmu WEGE-CEZAR ve Varšavě (Polsko), kterou navštívil a podepsal zde smlouvu. V uvedené firmě však nikdy nepracoval. Uvedená firma mu sdělila, že se má dostavit do Prahy ke společnosti Vas – Bud Group s.r.o., kam odjel linkovým autobusem. Zde opět podepsal další dokumenty a obratem odjel autobusem do Žďáru nad Sázavou, kde jej na nádraží vyzvedl krajan S. a dovedl jej do společnosti ŽĎAS a.s. Zde žalobce rovněž podepsal další dokumenty, včetně proběhlého školení o bezpečnosti práce a začal zde pracovat jako svářeč a brusič. I z uvedené chronologie jednotlivých firem, které žalobce navštívil, je zřejmé, že žádné z nich (mimo poslední uvedenou) žalobce nepracoval. Jeho práce coby svářeče v prostorách společnosti ŽĎAS a.s. se odvíjela od smlouvy o dílo uzavřené dne 19. 5. 2017 mezi společností ŽĎAS a.s. (objednavatel) a společností Eurotonus s.r.o. (zhotovitel). Činnost, kterou žalobce vykonával na území ČR, svým charakterem naplňovala znaky závislé práce, neboť žalobce práci vykonával ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet, na základě pokynů, pod kontrolou a za odměnu. Žalobce vykonával práci na pracovišti společnosti ŽĎAS a.s., která vedla žalobci docházku a jejíž zaměstnanci kontrolovali práci žalobce na tomto pracovišti. Nelze jakkoliv dovodit, že by žalobce konal práci pro svého polského zaměstnavatele. Do protokolu žalobce sám uvedl, že pro polskou společnost v Polsku ani jinde v této společnosti nikdy nepracoval. Z uvedeného je zřejmé, že polská společnost spíše působila jako agentura práce vysílající žalobce na manuální práci do ČR, a to ještě přes jednu agenturu práce na území ČR. Žalobce tedy na území Polska nepracoval, a nevykonával zde tak svou hlavní činnost. To naopak činil na území ČR, když i z vyjádření žalobce nevyplývá, že by se po skončení práce na území ČR ve společnosti ŽĎAS a.s. měl vrátit zpět k polskému zaměstnavateli a pro něj pracovat. Z jednání žalobce naopak vyplývá zjevná snaha o začlenění se na český pracovní trh. Totéž vyplývá z dokumentů předkládaných žalobcem (viz výčet shora), jimiž se snažil doložit svůj pracovní poměr k polskému zaměstnavateli, přičemž pouze zastíral faktický stav. Polská společnost žádnou

konkrétní zakázku na území ČR neplnila, žalobce coby svého zaměstnance nijak neinstruovala, ten nebyl pod jejím vedením. V tomto směru lze odkázat např. na rozsudek NSS ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018-18, v němž při obdobných pracovněprávních vztazích nebylo přisvědčeno tvrzení žalobce, že u vysílací společnosti vykonával hlavní pracovní činnost.

47. Poskytuje-li polský zaměstnavatel žalobce coby pracovní sílu, pak jde o službu vykazující znaky agenturního zaměstnávání, která podléhá příslušnému povolení a nelze ji subsumovat pod výjimku uvedenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Ze skutkových okolností daného případu je tak nesporné, že výkon pracovní činnosti žalobce byl závislou prací pro společnost ŽĎAS a.s. a nenaplňoval znaky nadnárodního opatření ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) směrnice č. 96/71/ES, neboť žalobce u svého polského zaměstnavatele nikdy nepracoval, a ten ani výkon práce žalobce u společnosti ŽĎAS a.s. nijak nekontroloval. Nelze tedy ani usoudit, že by žalobce převážnou část své pracovní činnosti vykonával v domovském státě svého zaměstnavatele (v Polsku), kam by se po dokončení práce v ČR navracel, přestože jde o stěžejní podmínku, která odlišuje vyslání zaměstnance za účelem plnění konkrétní zakázky zaměstnavatele od agenturního způsobu zaměstnávání.
48. Ze zjištěných skutečností tedy lze uzavřít, že na žalobce nelze aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Pokud jde o pracovní vízum vydané jiným členským státem EU, pak toto samo o sobě neopravňuje cizince k výkonu zaměstnání na území ČR a 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). Podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se taková podmínka nevztahuje na zaměstnání cizince, který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU, přičemž zákonodárce odkazoval na čl. 49 a násl. Smlouvy o založení Evropského společenství, nyní čl. 56 a násl. Smlouvy o fungování EU. Tato ustanovení totiž zakazují omezení volného pohybu služeb uvnitř unie pro státní příslušníky členských států, kteří jsou usazeni v jiném členském státě, než se nachází příjemce služeb (čl. 56 věta 1 Smlouvy o fungování EU). Přitom 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 Smlouvy o fungování EU). 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 (příkladmo ke zprostředkování zaměstnání, jehož cílem je začlenění pracovníků na pracovní trh hostitelského členského státu).
49. K argumentaci žalobce o tom, že na území ČR nebyl zaměstnán bez povolení k zaměstnání, nutno dodat, že z žádné listiny založené ve správním spise nevyplývá, že by

žalobce vykonával na území ČR pracovní výdělečnou činnost legálně. Žalobcem předkládané listiny, jenž měly doložit legálnost jeho výdělečné činnosti, měly při provádění kontroly vyvolat dojem, že je vše v pořádku. Ve skutečnosti tomu tak ale nebylo, neboť ze zjištěných a shora vyložených skutečností je zřejmé, že na žalobce nebylo možné aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti.

50. K žalobcově námitce, že si správní orgány neopatřily dostatečné podklady pro svá rozhodnutí, a proto nezjistily stav věci bez významných pochybností a v nezbytném rozsahu, uvádí soud následující. Žalovaná ve svém rozhodnutí uvedla výčet podkladů, ze kterých při svém rozhodování vycházela (výčet těchto podkladů specifikován výše). Dle krajského soudu byl na základě těchto podkladů zjištěn stav věci dostatečně. Krajský soud nesouhlasí s žalobcem v tom, že ohledně stavu věci panovaly významné pochybnosti nebo že skutkový stav nebyl zjištěn v nezbytném rozsahu. Žalobce ve své námitce nijak nespecifikuje, v čem spatřuje nedostatky zjištěného skutkového stavu, ani nezpochybňuje žádný z podkladů pro vydání rozhodnutí. 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 nevyplynula žádná skutečnost svědčící ve prospěch žalobce, kterou by správní orgány opomenuly zohlednit, žalobce pak žádnou takovou konkrétní skutečnost neoznačil, ve své námitce setrval jen v naprosto obecné rovině. Ostatně není na správním soudu, aby na místo žalobce dohledával jednotlivé nezákonnosti, resp. vady řízení.
51. S ohledem na výše uvedené tak v posuzované věci nedošlo k porušení § 2 a § 3 správního řádu ze strany správních orgánů. Ostatně v této souvislosti ani žalobce nijak blíže nekonkretizoval porušení, kterého se měly správní orgány v případě těchto zásad správního řízení dopustit. Pouhá citace ustanovení k obsahovému vymezení námitky nestačí. Musí být vždy konkretizováno, čeho se měl správní orgán dopustit, v souvislosti se skutkovými výtkami. Pokud žalobce prvostupňovému správnímu orgánu vytkl, že nepostupoval správně, neboť veškeré informace neověřil v součinnosti s příslušnými polskými státními orgány, pak k tomu krajský soud uvádí, že není zcela zřejmé, jaké konkrétní polské státní orgány měl žalobce na mysli, jaké informace měly být v této součinnosti ověřovány a z jakého důvodu. Soud nemůže přisvědčit ani tomu tvrzení žalobce, že odvolací správní orgán uvedené pochybení prvostupňového správního orgánu nenapravil a pro své závěry neobstaral relevantní důkazy. Dle krajského soudu byl naopak v posuzované věci zjištěn skutkový stav dostatečně a pro skutkové závěry byly obstarány dostatečné podklady (viz výklad výše). Rozhodnutí nebyly shledány nepřezkoumatelnými.
52. Žalobce dále odkazoval na dokumenty, které předložil ve správním řízení, a jimiž chtěl doložit existenci svého pracovního poměru k polskému zaměstnavateli, s tím, že vytkl správním orgánům to, že z těchto dokumentů nemohly vyvozovat žádné závěry, neboť je nenechaly předložit do českého jazyka. Správními orgány učiněné závěry o těchto dokumentech, že měly pouze vzbudit dojem, že jde o přeshraniční poskytování služeb, přičemž šlo pouze o účelové zastření skutečného stavu a zaměstnávání žalobce na území ČR bez potřebného povolení k zaměstnání, nemohly být správními orgány učiněny, neboť nemohly z důvodu nepřeložení do českého jazyka vědět, jaké informace jsou v nich obsaženy.

53. K výše uvedené námitce žalobce krajský soud uvádí ve shodě s žalovaným, že správní řízení je vedeno v českém jazyce a měl-li žalobce zájem na překladu předkládaných listin do českého jazyka, měl tak sám zajistit jejich překlad a předložit jej spolu s listinami správnímu orgánu. V posuzovaném případě však správní orgány neshledaly nezbytným úřední překlad těchto dokumentů do českého jazyka, což také řádně zdůvodnily. Uvedené dokumenty měly pouze vzbudit dojem, že v případě žalobce jde o přeshraniční poskytování služeb, což však nebylo pravdou, neboť ze zajištěných důkazů, jenž tvoří součást správního spisu, jasně vyplynulo, že žalobce byl na území ČR zaměstnán bez potřebného povolení k zaměstnání. Jinak z předložených listin psaných v polském jazyce bylo zhruba patrné, co obsahují (řada slov je snadno srozumitelná v češtině) a o čem mají vypovídat, resp. co mají doložit, což také žalobce k nim sděloval. V komplexu všech důkazů tak, jak jsou založeny ve správním spise a hodnoceny správními orgány v jejich rozhodnutích, však tyto důkazy nebyly schopny prokázat tvrzení žalobce. Uvedené listiny žalovaný mj. označil za nevěrohodné a účelově předkládané, tedy za listiny zavádějící, které neprokazují rozhodný skutkový děj. K žalobcem předkládaným listinám ještě krajský soud poukazuje na to, že v nich chybí jakákoliv souvislost mezi tvrzeným polským zaměstnavatelem žalobce, dále firmou se sídlem v Praze a společností ŽĐAS a.s. Žalobce žádnou souvislost ve svých tvrzeních neupřesnil a ani nedoložil. Žalobce svá tvrzení o vyslání polským zaměstnavatelem na území ČR k plnění pracovních úkolů neprokázal a závěry žalovaného ničím nevyvrátil. Žalobce v žalobě dále namítal, že správní orgán neprovedl veškeré důkazy, k tomu však soud uvádí, že žalobce nijak neupřesnil, o jaké konkrétní důkazy se mělo jednat. Z tohoto důvodu se nelze k uvedené námitce blíže vyjádřit. Soud má s ohledem na výše provedený výklad za to, že ve věci byly provedeny veškeré rozhodné důkazy a na základě těchto podkladů byl zjištěn dostatečně stav věci (viz výklad výše).
54. 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.
55. Žalobce dále namítal, že mu bylo uloženo příliš přísné opatření, když mu bylo uloženo správní vyhoštění na dobu 1 roku. Podle žalobce jde o nepřiměřeně přísnou sazbu, a to zejména s ohledem na to, že šlo o první zjištěné porušení českého právního řádu.
56. K uvedené námitce žalobce krajský soud uvádí, že již prvostupňový správní orgán délku vyhoštění řádně odůvodnil délkou a charakterem protiprávního jednání žalobce (viz strana 4 rozhodnutí). Z důvodu ochrany pracovního trhu ČR před nežádoucími jevy je přístup cizinců na tento trh práce regulován mj. podmínkami stanovenými v zákoně o zaměstnanosti. Obcházení zákona a vyhýbání se stanoveným povinnostem, jako např. mít povolení k zaměstnání, patří k závažným jednáním cizinců, jenž se negativně projevují v ekonomice státu. Je povinností každého cizince dodržovat na našem území český právní řád a zajistit si pro případ setrvávání a pracovní na tomto území legální pobyt a potřebné pracovní povolení. Žalobce však v uvedené věci stanovené povinnosti porušil a i když nedisponoval pracovním povolením, přesto na území ČR pracoval, ačkoliv možnost jeho

zaměstnání byla podmíněna povolením k zaměstnání. Vzhledem k tomu, že se jedná o velmi závažné porušení právních předpisů, hrozí cizinci za uvedené jednání podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců správní vyhoštění až na 5 let. Bylo-li tedy žalobci uloženo správní vyhoštění na dobu 1 roku, pak i v případě prvního zjištěného porušení českého právního řádu žalobcem, jde o opatření stanovené v dolní polovině zákonného rozpětí, a to spíše při dolní hranici sazby. Nelze tedy hovořit o příliš přísném nebo nepřiměřeně dlouhém správním vyhoštění. Další důvody nepřiměřenosti uloženého opatření, kromě prvotního porušení českých právních norem, již žalobce neuváděl. Podle soudu přijaté opatření odpovídalo okolnostem případu a správní vyhoštění v trvání jednoho roku za předmětné jednání žalobce nevybočovalo z běžné praxe. Žalobce sice v závěru žaloby soudu navrhl, aby bylo rozhodnuto o neuložení správního vyhoštění žalobci, resp. aby bylo upuštěno od uloženého správního vyhoštění (s odkazem na § 65 odst. 3 a § 78 odst. 2 s.ř.s.), avšak pro takový postup neuvedl jediný relevantní důvod. I když se u žalobce mohlo jednat o první zjištěné porušení zákona, soud má vzhledem k závažnosti protiprávního jednání žalobce za to, že uložené správní vyhoštění v trvání jednoho roku odpovídá okolnostem případu, nevybočuje z běžné praxe a není nepřiměřeně přísným opatřením, neboť je uloženo v dolní polovině zákonného rozpětí sazby. Vzhledem k tomu, že žalobce naplnil podmínky uvedené v § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců, bylo zcela na místě rozhodnout o uložení správního vyhoštění žalobci.

57. Žalobce v závěru žaloby také poukazoval na nutnost posouzení přiměřenosti dopadů správního vyhoštění na soukromý a rodinný život cizince ve smyslu § 119a odst. 2 zákona o pobytu cizinců ve spojení s § 174a citovaného zákona. K uvedenému krajský soud dodává, že se správní orgány těmito okolnostmi řádně zabývaly, přičemž dospěly k závěru, že uložením správního vyhoštění nedojde k nepřiměřenému zásahu do soukromého a rodinného života žalobce. Svůj závěr o těchto okolnostech prvostupňový správní orgán jednoznačně zdůvodnil na str. 4 a 5 svého rozhodnutí. Především bylo zohledněno i samotné tvrzení žalobce do protokolu ze dne 31. 10. 2017 o tom, že na území ČR nemá žádného trvale žijícího příbuzného, a že neexistují důvody, pro které by nemohl z území ČR vycestovat. V rámci hodnocení povahy a pevnosti rodinných vztahů prvostupňový správní orgán konstatoval, že žalobce je ženatý, jeho manželka a dítě žijí na Ukrajině (v zemi původu žalobce) a jelikož jsou soukromé a rodinné vazby žalobce aktuálně realizovány mimo území ČR, pak je zřejmé, že tyto vztahy rozhodnutím o správním vyhoštění nemohou být narušeny. Ke společenským a kulturním vazbám navázaným na území ČR prvostupňový správní orgán dále konstatoval, že žalobce v rámci řízení neuvedl nic, co by bylo možné posoudit jako jeho společenské či kulturní vazby na území. Proto ani tyto eventuální vazby nemohly být překážkou integrace žalobce do společnosti jiné země, resp. do společnosti v zemi původu, včetně zařazení do pracovního procesu. Prvostupňový správní orgán si také vyžádal ve smyslu § 120a odst. 1 zákona o pobytu cizinců závazné stanovisko ministerstva vnitra ČR ze dne 2. 11. 2017 č. ZS38271, z něhož vyplynulo, že nebyl shledán důvod znemožňující vycestování žalobce do země státního občanství podle § 179 zákona o pobytu cizinců a jeho vycestování je tak možné. Podle tohoto závazného stanoviska se může žalobce vrátit do země svého státního občanství, aniž by mu hrozilo nebezpečí vážné újmy ve smyslu § 179 odst. 2 zákona o pobytu cizinců. Závěry rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 20. 2. 2007, č. j. 10 Ca

330/2006-89, na které odkazoval žalobce v žalobě, nebyly v rozporu s postupem správních orgánů v případě žalobce.

58. 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 opravdu 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.
59. 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.
60. O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 s.ř.s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci 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 rozsudku 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 17. června 2019

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

Za správnost vyhotovení:
B. Z.