



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kábrtovou ve věci

žalobce: **B. K.**
zastoupen Mgr. Ladislavem Preclíkem, advokátem AK
se sídlem v Hradci Králové, Velké náměstí 135

proti
žalovanému: **Ředitelství služby cizinecké policie**
se sídlem Praha 3, Olšanská 2, P. O. BOX 78

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 2. 2019, čj. CPR-30259-3/ČJ-2017-930310-V237

takto:

I. Žaloba se zamítá.

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobou napadeným rozhodnutím žalobce brojil proti rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 2. 2019, kterým bylo zamítnuto jeho odvolání proti rozhodnutí orgánu I. stupně – Krajského ředitelství policie Královéhradeckého kraje, Odboru cizinecké policie Hradec Králové, Oddělení pobytových agend, ze dne 22. 9. 2017, čj. KRP-19636-39/ČJ-2017-050026-SV-K, kterým bylo žalobci uloženo správní vyhoštění na dobu 1 roku, s odkazem na ustanovení § 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 pozdějších předpisů (dále jen „zákon č. 326/1999 Sb.“). Doba, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie byla stanovena v délce 1 roku.

2. Z odůvodnění cit. rozhodnutí vyplývá, že v teritoriu Hradce Králové probíhalo na základě vyhodnocení bezpečnostní situace dne 27. 2. 2017 bezpečnostní opatření, zaměřené na dodržování pobytového režimu cizinců a dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Kontrola byla provedena dle ustanovení § 167 odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb. ve firmě INGTOP, s.r.o., Týniště nad Orlicí, a to policisty Oddělení pobytových agend Hradec Králové a Oddělení dokladů a specializovaných činností Odboru cizinecké policie Hradec Králové, v součinnosti s pracovníky Celního úřadu pro Královéhradecký kraj, Hradec Králové a kontrole v objektu byl přítomen jednatel společnosti INGTOP METAL, s.r.o.
3. Ve výrobní části objektu firmy byl kontrolován žalobce při pracovní činnosti jako dělník v kovovýrobě – zámečník svářeč, který předložil cestovní pas č. ES711738 s vylepeným polským vízovým štítkem typu D, č. 008804374, vydaným Konzulátem ve Lvově, s územní platností pro Polskou republiku a platným od 8. 9. 2016 do 5. 9. 2017 na dobu 180 dnů. Vízum bylo vydáno za účelem 05 (hledání zaměstnání). Žalobce byl vyzván k předložení dokladů, které ho opravňují k výkonu zaměstnání v ČR, předložil - cestovní příkaz firmy Vas-Bud Group s.r.o. s uvedeným počátkem služební cesty 9. 2. 2017 v Praze, s místem jednání Královéhradecký kraj a ukončením cesty 9. 3. 2017 v Praze, dále pak Informaci o zaměstnání a vyslání k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy, podanou na Úřadu práce ČR 9. 2. 2017 společností Vas-Bud Group s.r.o., kdy v zastoupení V. S. byla uzavřena smlouva se zahraničním zaměstnavatelem z Polské republiky firmou WEGE CEZAR, na jejímž základě byl žalobce vyslán na území ČR k plnění úkolů plynoucích z uvedené smlouvy, v souladu s § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., k výkonu práce v Týništi nad Orlicí a Hradci Králové od 9. 2. 2017 do 30. 6. 2017. Je zde uvedeno, že se jedná o první zaměstnání cizince na území ČR, z uvedeného plyne, že má uzavřen pracovněprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem mimo území ČR, a to WEGE CEZAR se sídlem ve Varšavě, 03-580, ul. Zamiejska 7/26, kontaktní pracovník C. W. Dále bylo předloženo Doporučení na zahraniční služební výjezd pro období od 9. 2. 2017 podepsané touto osobou, Smlouva o dohodě, uzavřená mezi žalobcem a touto osobou ze dne 17. 10. 2016 o výkonu činnosti v období od 9. 2. 2017 do 30. 6. 2017 a konečně Formulář A1 – osvědčení o tom, že držitel podléhá právním předpisům o sociálním zabezpečení toto státu, který formulář vystavil – zde Polské republiky.
4. Jednatel kontrolované společnosti předložil k výkonu zaměstnání cizince Kooperační smlouvu č. 015/S/2017 ze dne 28. 12. 2016, uzavřenou mezi cit. společností a zhotovitelem, společností EUROTONUS s.r.o., se sídlem v Praze, 108 00, Akademická 688/1, jejímž předmětem jsou svářečské práce dle specifikace objednatele, od 1. 1. 2017 do 31. 12. 2017. Dalším dokladem byl Zápis o předání a převzetí pracoviště a Objednávka č. OBJ17318, kterou převzala 1. 8. 2017 společnost EUROTONUS na základě uvedené kooperační smlouvy.
5. Z cestovního dokladu žalobce vyplynulo, že do schengenského prostoru přicestoval na platné polské dlouhodobé vízum (účel 05 – vykonávání práce cizincem v období nepřekračujícím 6 měsíců během následujících 12 měsíců na základě osvědčení o úmyslu pověřením vykonávání práce zaregistrovaného na úřadě práce). Žalobce na toto vízum

překročil 27. 12. 2016 hranice schengenského prostoru přes maďarský přechod Tiszabecs, od té doby pobýval na území prostoru nepřetržitě. V rozhodnutí je uvedeno, že vyznačenou dobu, tj. 8. 9. 2016 – 5. 9. 2017 lze považovat za dobu, opravňující cizince k výkonu zaměstnání na území Polské republiky po dobu 180 dnů a k pobytu na území schengenského prostoru po dobu 90 dní v rámci jakéhokoliv období 180 dnů. Žalovaný hodnotil pobyt cizince na území ČR na základě dlouhodobého víza jako oprávněný, a to na základě volného pohybu osob, odkázal přitom na čl. 21 odst. 1 Úmluvy k provedení schengenské dohody ze dne 14. 6. 1985 mezi vládami států Hospodářské unie Beneluxu, Spolkové republiky Německo a Francouzské republiky o postupném odstraňování kontrol na společných hranicích (dále jen „Schengenská prováděcí úmluva“) a Schengenský hraniční kodex.

6. K otázce, zda cizinec nevykonával na území ČR pracovní činnost, která by byla posuzována jako výkon zaměstnání bez vydaného povolení k zaměstnání, pak rozhodnutí žalovaného uvádí, že s ohledem na všechny předložené dokumenty takové podezření v daném případě vzniklo, neboť jediné povolení k zaměstnání bylo cizinci vydáno Polskou republikou, kdy se jedná o tzv. národní vízum, opravňující jeho držitele k pobytu na území Polské republiky a v souladu s čl. 21 odst. 1 a 2a ve spojení s čl. 18 Úmluvy k provedení schengenské dohody, ve znění nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) č. 265/2010, též k pobytu na území jiných členských států EU po dobu nejdéle 3 měsíců během jakéhokoliv období 6 měsíců. 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 (tedy zde Polská republika). Národní dlouhodobé vízum typu D vydané Polskou republikou tak neopravňuje držitele k výkonu zaměstnání na území ČR. Povolení k zaměstnání vydané orgány ČR cizinec nepředložil. S odkazem na ust. § 5 odst. 5 zákona č. 455/1991 Sb., živnostenský zákon, se žalovaný zabýval otázkou, zda žalobce má živnostenský list a bylo zjištěno, že nikoliv. Poté zahájil žalovaný správní řízení ve věci správního vyhoštění z území členských států EU dle §§ 118 a 119 zákona o pobytu cizinců, neboť minimálně v den kontroly žalobce dle jeho přesvědčení pracoval jako dělník v kovovýrobě výše cit. firmy bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je takové povolení podmínkou výkonu zaměstnání.
7. Skutkově popsalo napadené rozhodnutí smluvní postup jednotlivých firem v žalobcově případě tak, že z doloženého cestovního příkazu je zřejmé, že byl vyslán na pracovní cestu zaměstnavatelem Vas-Bud Group s.r.o., zastoupeným jediným jednatelem V. S., který uzavřel smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem z Polské republiky firmou WEGE CEZAR, na jejímž základě byl žalobce vyslán na území ČR k plnění úkolů, o čemž byl informován Úřad práce v Praze. Jednatel nemá na zdejším území povolen žádný druh pobytu. Společnost byla zapsána v obchodním rejstříku 27. 9. 2016. Pracovní cesta měla být realizována od 14. 2. do 14. 3. 2017 v Královéhradeckém kraji, k její realizaci došlo, neboť v den kontroly byl žalobce ve výrobním objektu společnosti INGTOP METAL s.r.o. zastižen při výkonu práce. Společnost Vas-Bud Group s.r.o. tedy vyslala na služební pracovní cestu účastníka řízení, ale Kooperáčnická smlouva byla uzavřena se společností EUROTONUS s.r.o. pro období 1. 1. – 31. 12. 2017. Jednatel vysílající společnosti se v průběhu řízení změnil, od 29. 3. 2017 jím byl A. S., oba státní občané Ukrajiny. Žalovaný provedl důkaz Smlouvou o dílo, uzavřenou mezi Vas-Bud Group s.r.o. a EUROTONUS s.r.o. z 1. 1. 2017, jejím předmětem je provedení stavebních prací a úklidových prací, povrchové úpravy, svařování kovů a údržba strojů dle potřeb objednatele. Žalovaný prověřil i firmu INGTOP METAL s.r.o., dceřinou

společnost firmy INGTOP, zjistil, že jednatele obou firem jsou totožní. Následně Úřad práce ČR, krajská pobočka Hradec Králové i dožádaná Krajská pobočka pro hlavní město Praha sdělil, že žalobci nebylo vydáno rozhodnutí o povolení k zaměstnání ani pro zaměstnavatele Vas-Bud Group s.r.o., ani INGTOP s.r.o., pobočka v Praze pouze přijala dne 13. 2. 2017 informaci zaměstnavatele Vas-Bud Group s.r.o., který tímto splnil informační povinnost ve smyslu § 87 zákona č. 435/2004 Sb., ukládající povinnost písemně informovat Krajskou pobočku Úřadu práce České republiky. Tento zaměstnavatel uzavřel smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem z Polské republiky WEGE CEZAR, na jejímž základě byl žalobce vyslán k plnění povinností na území ČR, z podané informace vyplývá, že cizinec má uzavřen pracovněprávní vztah k zaměstnavateli se sídlem mimo území ČR, a to WEGE CEZAR. Po jednání s majitelem firmy a jejím jednatelem (W. W. a Z. Z.) – zjištěno, resp. tito uvedli, že ve firmě nikdo nepracuje, záměrem firmy je zaměstnávat cizince a vysílat je do ČR či SR.

II. Žalobní argumentace

8. Žalobce v žalobě namítá, že bez povolení k zaměstnání na území ČR zaměstnán nebyl. Poukazuje na to, že správní orgán uvedl, že vzhledem ke znakům závislé práce, kterou cizinec vykonával, měl mít uzavřený pracovněprávní vztah a vydané platné povolení k zaměstnání, mohl být zaměstnán pouze na základě platného pracovního povolení k zaměstnání, zaměstnanecké karty nebo modré karty. S tím žalobce nesouhlasí, uvádí, že při své pracovní činnosti nemusel mít vydané platné povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, jelikož byl k výkonu této činnosti vyslán svým zaměstnavatelem z Polska. Poukazuje na § 87 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, kde se uvádí, že „Nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie, jeho rodinný příslušník (§ 3 odst. 2), rodinný příslušník občana České republiky uvedený v § 3 odst. 3, cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a j) až s) a v § 98a, u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, nebo cizinec, u kterého se vyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modrá karta, jsou zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, která uzavřela smlouvu se zahraničním zaměstnavatelem, na jejímž základě byly tyto osoby vyslány na území České republiky k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, povinni o této skutečnosti písemně informovat příslušnou krajskou pobočku Úřadu práce, a to nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce.“
9. Dále poukazuje i na znění ust. § 98 písm. k), v němž je uvedeno, že „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.“
10. Žalobce se tak nedopustil toho, že by byl na území zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, neboť ze všech doložených dokladů je zřejmé, že byl zaměstnancem uvedeného polského zaměstnavatele, což také doložil příslušnými doklady, přičemž k výkonu práce v ČR byl svým polským zaměstnavatelem vyslán, toto vyslání žalobce pak bylo nahlášeno na Krajskou pobočku úřadu práce.
11. Žalobce uvádí, že základní pracovně právní vztah pro vyslaného pracovníka je vztah mezi tímto pracovníkem a jeho zaměstnavatelem (v případě vyslání na území České republiky jde o zahraničního zaměstnavatele, resp. osobu usazenou v jiném členském státě, v daném případě v Polsku). Ve výsledku to znamená, že cizinec je zaměstnán zahraničním zaměstnavatelem a je vyslán k výkonu práce na území České republiky. Vyslaný pracovník je odměňován na základě pracovní smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem, který má sídlo v zahraničí. Dalšími aspekty zaměstnání vyslaného pracovníka je, že nejen jeho pracovní smlouva, ale i podmínky zdravotního pojištění a sociálního zabezpečení se řídí předpisy platnými v zemi sídla jeho zaměstnavatele, který nese plnou odpovědnost za obsah pracovní smlouvy i za plnění povinností zaměstnavatele vyplývajících z právních předpisů (např. plnění zdravotního pojištění apod.). Právo EU zapracované do zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb. zajišťuje občanům z členských států EU a jejich rodinným příslušníkům stejné právní postavení při uplatňování se na trhu práce v ČR jako občanům ČR. Oproti občanům států, které nejsou členy EU, jde o odlišnou právní úpravu, spočívající zejména v tom, že k výkonu práce na území ČR nepotřebují mít povolení k zaměstnání od úřadu práce. Do zákona o

zaměstnanosti je rovněž zapracován čl. 39 Smlouvy o založení ES, který umožňuje volný pohyb pracovníků uvnitř Společenství a umožňuje např. ucházet se o zaměstnání, pobývat v některém z členských států za účelem výkonu zaměstnání apod.

12. Pro posouzení případné aplikace výjimky dané ustanovením § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., je podstatné zejména to, zda cizinec naplnil atributy pojmu „vyslání v rámci poskytování služeb“ dle Směrnice. Aby jeho pracovní činnost za takové vyslání skutečně mohla být považována, je nezbytné, aby práci na území jiného členského státu, než ve kterém obvykle pracuje, vykonával po omezenou dobu (viz čl. 2 bod 1 Směrnice). V daném případě byly tyto podmínky splněny, kdy dle doložených podkladů bylo i vyslání žalobce časově omezeno na 1 měsíc. Žalobce pak pouze připomíná, že neovlivní skutečnost, kdy má jeho polský zaměstnavatel potřebu svého zaměstnance na území jiného členského státu vyslat, kdy tato potřeba může u konkrétní zakázky nastat hned při nástupu osoby do zaměstnání k jeho polskému zaměstnavateli. Pokud jde o tvrzené informace od jeho polského zaměstnavatele, že u něho není nikdo zaměstnán, pak žalobce namítá, že tato informace není pravdivá a správní orgán ji dostatečně neproověřil. Navíc je tato informace v rozporu s poskytnutými listinnými důkazy, založenými ve spise.
13. Žalobce namítá, nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí, a to z toho důvodu, že správní orgán, přestože žalobce výše uvedené okolnosti popisoval, správnou povahou vztahu všech stran jeho zaměstnaneckého poměru neposuzoval a jeho vyslání polským zaměstnavatelem na území ČR dle výše citovaných ustanovení zákona o zaměstnanosti správně neposoudil. Poukazuje na ustanovení § 2 a § 3 správního řádu, tedy zásadu materiální pravdy, a nutnost zjistit i bez návrhu všechny rozhodné okolnosti svědčící ve prospěch i v neprospěch toho, komu má být povinnost uložena. Správní orgán prvního stupně vyslání jeho osoby na území ČR jeho polským zaměstnavatelem řádně neposuzoval, měl ověřit veškeré informace v součinnosti s příslušnými polskými státními orgány. Odvolací správní orgán pak dané pochybení řádně nenapravil, dospěl ke špatným právním závěrům, aniž by pro tyto závěry obstaral relevantní důkazy. Žalobce je přesvědčen, že jeho platné vízum mu umožňovalo zaměstnání u jeho polského zaměstnavatele, a tedy mohl být, ve shodě se shora uvedeným, svým zaměstnavatelem vyslán na pracovní cestu, k plnění jeho úkolů. S ohledem na výše uvedené je tedy zřejmé, že bez povolení k zaměstnání na území ČR zaměstnán nebyl, a důvod pro vydání správního vyhoštění zde tedy není, napadené rozhodnutí proto považuje za chybné a nezákonné.
14. V dalším je žalobce toho názoru, že i kdyby bylo prokázáno, že se žalobce daného pochybení dopustil, je opatření, které bylo účastníkovi rozhodnutím správního orgánu uloženo, příliš přísné, neboť bylo uloženo správní vyhoštění a doba, po kterou nelze účastníkovi řízení umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byla stanovena na 1 rok. Správní vyhoštění přitom představuje vždy zásadní zásah do soukromého nebo rodinného života cizince, a je třeba v každém individuálním případě posuzovat proporcionalitu mezi veřejným zájmem na vyhoštění cizince a zájmem nad ochranou soukromého a rodinného života cizince, či privátních zájmů účastníka řízení, tedy žalobce. Zde poukazuje na rozhodnutí Městského soudu v Praze ze dne 20. 2. 2007, čj. 10 Ca 330/2006-89, podle něhož je rozhodnutí o správním vyhoštění cizince přiměřeným zásahem do soukromého a rodinného života cizince ve smyslu § 119 odst. 5 zákona č. 326/1999 Sb., pouze tehdy, „je-li takovým rozhodnutím dosaženo spravedlivé

rovnováhy mezi zájmem státu na ochraně veřejné bezpečnosti, veřejného pořádku či veřejného zdraví na straně jedné a zájmem cizince na ochraně soukromého a rodinného života na straně druhé. Vždy je tedy třeba zvažovat závažnost spáchaného deliktu či jiného rizika, které cizinec pro zákonem chráněný veřejný zájem představuje, ve vztahu k jeho osobním a rodinným vazbám na území České republiky.“ Respektování principu proporcionality je nezbytnou podmínkou jakéhokoli přípustného omezení základních práv a v každém případě je třeba uvážit, zda je respektována spravedlivá rovnováha mezi zájmy cizince na ochraně jeho soukromého a rodinného života na straně jedné a zájmy státu na ochraně veřejného pořádku a bezpečnosti na straně druhé. Za výše popsané situace by dle názoru žalobce rozhodnutí o vyhoštění žalobce z území České republiky, byť s omezenou dobou platnosti na 1 rok, přiměřeným opatřením nebylo. Rozhodnutí o vyhoštění nebylo dle názoru žalobce nezbytně nutné z hlediska veřejného zájmu, pro jehož ochranu bylo vydáno, ukládat a s ohledem na skutečnost, že se jedná o případné první zjištěné porušení právních norem České republiky, je toto opatření nadměrně přísné.

15. Žalobce navrhuje, aby soud zrušil napadená rozhodnutí žalovaného, případně rozhodl o neuložení správního vyhoštění.

III. Vyjádření žalovaného

16. Žalovaný podal písemné vyjádření dne 13. 3. 2019, uvedl, že je přesvědčen, že protiprávní jednání žalobce bylo zjištěno řádně, spisovým materiálem doloženo a dostatečně odůvodněno. Nebyla přitom zjištěna žádná procesní pochybení, která by způsobovala nezákonnost řízení, ani samotného rozhodnutí. V aktuálních žalobních námitkách odkazuje žalovaný na odůvodnění rozhodnutí, kdy považuje všechny námitky za řádně vypořádané. Navrhuje proto z uvedených důvodů zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

IV. Jednání krajského soudu

17. Krajský soud ve věci jednal dne 29. 4. 2019, kdy se žalovaný k jednání omluvil a zástupce žalobce uvedl, že ze spisového materiálu je patrné, že žalobce byl zaměstnancem polského zahraničního zaměstnavatele, k výkonu práce do ČR byl vyslán svým zaměstnavatelem. Žalobce proto trvá na svém závěru o nenaplnění podmínek ke správnímu vyhoštění, neboť zde nepracoval bez povolení k zaměstnání. Pokud by však bylo shledáno, že ve věci došlo z jeho strany k určitému pochybení, toto trvalo velmi krátce, je tak názoru, že správní vyhoštění nemělo být ukládáno, nehledě na to, že by se jednalo u žalobce o první pochybení. Je proto navrhováno zrušení napadeného rozhodnutí a vrácení věci k dalšímu řízení. Žalobce účtoval náhradu nákladů řízení, spočívajících v právním zastoupení v rozsahu 3 úkonů právní služby, 3 režijních paušálech, včetně DPH.
18. Soud konstatoval, že z průběhu správního spisu plynou skutečnosti, které byly popsány v rozhodnutí orgánu I. stupně – viz bod 2 – 7. Z Protokolu o výsledku účastníka řízení ze dne 27. 2. 2017 vyplynulo mj., že ten nejprve odmítl vypovídat, poté však reagoval na dotazy žalovaného v tom smyslu, že v ČR nemá žádný majetek ani jiné majetkové vazby, rodinu, je svobodný a na Ukrajině má rodiče a sestru. Je s nimi v kontaktu a bydlí s nimi. V návratu do země původu mu nic nebrání. Ve správním spise je přítomna Kooperační smlouva uzavřená mezi společností INGTOP Metal s.r.o. se sídlem v Týništi nad Orlicí, Nádražní 151 a s.r.o. EUROTONUS ze dne 28. 12. 2016, Zápis o předání a převzetí

stanoviště a Objednávka (viz výše bod 4), a další listiny firmy WEGE CEZAR (viz bod 7). Z dalšího průběhu správního spisu pak vyplývá, že Policie ČR, odbor cizinecké policie v Hradci Králové se obrátil na policejní orgán Polské republiky s žádostí o prověření firmy WEGE CEZAR ve Varšavě. Tento pak reagoval prověřením majitele firmy p. W. a jednatele p. Z., kteří shodně vypověděli dne 16. 3. 2017, že plánují zaměstnávat cizince z Ukrajiny, kteří by měli pracovat v Posku či v Čechách. Přítomno je i vyjádření úřadů práce a Závazné stanovisko k možnosti vycestování cizince MV ČR ze dne 26. 4. 2017, pod čj. KRPH-19636/ČJ-2017-050026-SV-K, dále pak Informace OAMP Ukrajina, Praha 9. 9. 2016 – Bezpečnostní a politická situace na Ukrajině s přihlédnutím ke konfliktu na východě země, dále Ukrajina – Informace OAMP ze dne 24. 11. 2016. Žalobcem byla správnímu orgánu krom výše uvedených podkladů předložena v průběhu řízení i Smlouva o dílo, uzavřená mezi Vas-Bud Group s.r.o. a firmou EUROTONUS s.r.o. o provedení stavebních a dalších prací ze dne 1. 1. 2017 - viz bod 7.

V. Posouzení věci krajským soudem

19. Soud přezkoumal napadené výroky rozhodnutí v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní – s.ř.s.), ve svém rozhodnutí soud vyšel ze skutkového a právního stavu výše zjištěného (§ 77 odst. 2 s.ř.s.).
20. Po projednání a přezkoumání věci dospěl krajský soud k závěru, že žaloba nebyla důvodná. Orgán I. stupně po provedeném řízení učinil závěr, s odkazem na zákon o zaměstnanosti, že žalobci nebylo vydáno krajskou pobočkou Úřadu práce obvodu výkonu zaměstnání žádné povolení k zaměstnání, které by ho opravňovalo k výkonu zaměstnání na území ČR. Pojem zaměstnání byl přitom posuzován v souladu s ustanovením § 178b odst. 1 zákona o pobytu cizinců, kdy se zaměstnáním rozumí výkon činnosti, ke které potřebuje cizinec povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu a též 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. V dalším pak správní orgán citoval znění ust. §§ 89 a 95 zákona o zaměstnanosti, z nichž vyplývá, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání vydané krajskou pobočkou Úřadu práce a platné povolení k pobytu na území České republiky, nebo je-li držitelem platné zaměstnanecké karty nebo modré karty a dále se pro tyto účely považuje za zaměstnání výčet činností, obdobný výše uvedenému ustanovení zákona o pobytu cizinců. 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. Před uzavřením smlouvy, na jejímž základě dojde k vyslání cizinců k výkonu práce na území ČR k plnění úkolů vyplývajících z této smlouvy, je tuzemská právnická nebo fyzická osoba povinna projednat s příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce zejména počty a profese vysílaných zaměstnanců a dobu jejich vyslání.
21. Výhody volného pohybu služeb založené na tzv. jednotném vnitřním trhu Evropské unie, byly vytvořeny pro občany Evropské unie a cizince usazené na území členských států Evropské unie, v případě státních příslušníků Ukrajiny, kteří mají na území Polské

republiky uděleno pouze dlouhodobé vízum, nejde o usazené cizince a pokud je takový cizinec vyslán na území ČR údajně v rámci poskytování služeb, jde o obcházení zákona, neboť takový cizinec je povinen mít k výkonu zaměstnání povolení k zaměstnání ve smyslu ust. § 95 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. V rozhodnutí orgánu I. stupně je naznačen úmysl obcházení tohoto zákona, a to s poukazem na skutečnost, že žalobce přicestoval na polské vízum typu D přímo do České republiky, nikdy na území Polské republiky nebyl zaměstnán a ani tam nepobýval. Z uvedeného pak správní orgán dovodil, že jde o uměle vytvořený smluvní vztah pro potřeby výkonu pracovní činnosti v ČR a bylo tak zneužito právo pohybu na základě uděleného víza za účelem hledání zaměstnání na území jiného členského státu. Žalovaný přitom odkázal na Evropský soudní dvůr, podle něhož může členský stát ověřovat, zda podnik usazený v jiném členském státě, který vysílá na jeho území pracovníky třetího státu, nevyužívá svobody poskytování služeb k jinému účelu než k poskytnutí dané služby, např. k dovážení svých pracovníků za účelem zprostředkování jim zaměstnání nebo je poskytnout jiným zaměstnavatelům. Povolení k zaměstnání nemusí cizinec předkládat pouze v případech, kdy není povolení k zaměstnání dle zákona o zaměstnanosti podmínkou k výkonu zaměstnání, jednotlivé případy cizinců, kdy se při výkonu zaměstnání povolení vydané místním příslušným úřadem práce nevyžaduje, upravuje § 98 tohoto zákona. Pod písm. k) je upraven případ, kdy se povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta nevyžaduje od cizince, který byl vyslán na území ČR v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU, správní orgán zhodnotil, že tato výjimka se na žalobce nevztahuje.

22. Žaloba prakticky tvrdila, že na žalobce lze vztahnout bez dalšího ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, tedy, že se v jeho případě jedná o cizince, na kterého se nevztahuje povinnost mít povolení k zaměstnání, neboť byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem, usazeným v jiném členském státě Evropské unie a argumentovala dále tím, že se jednalo o zaměstnance, vyslaného na omezenou dobu polským zaměstnavatelem. Krajský soud je však přesvědčen, že správní orgán ve svém rozhodnutí ze dne 22. 9. 2017 naprosto výstižně a vyčerpávajícím způsobem popsal, proč na žalobce žalobou citovaná ustanovení nelze vztahnout a proč způsob, který byl jak společností, která žalobci vystavila cestovní příkaz, tak společností, která s ním navázala pracovněprávní vztah, známkou obejití platné právní úpravy možnosti zaměstnání cizince v České republice. Krajský soud se se zdůvodněním správního orgánu I. stupně zcela ztotožňuje a doplňuje, že jím provedené šetření v Polské republice bylo adekvátní a dostatečné. Ze zprávy policejního orgánu Polské republiky jasně vyplynulo, že zaměstnavatel žalobce, tedy společnost WEGE CEZAR, jak svým majitelem, tak jednatelem shodně vypověděla, že nemá žádné zaměstnance v současné době a že se chystá k zaměstnávání cizinců v Polské a České republice. Soud souhlasí s vysloveným právním názorem žalovaného, že v daném případě se jedná o obcházení zákona tak, aby nemuselo dojít k postupu, upravenému §§ 89 a 90 zákona o zaměstnanosti. Soud v tomto směru plně odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí správního orgánu I. stupně, kde je jak skutkový stav, tak právní hodnocení věci podrobně popsáno. Za rozhodující pak soud považoval hodnocení řetězce firem, které zaměstnávaly cizince na území ČR bez platného povolení zaměstnání, tedy bez oprávnění vykonávat pracovní činnost za stavu, kdy na jeho počátku byla firma WEGE CEZAR, která o zaměstnávání cizinců v zahraničí teprve uvažovala, konkrétního cizince pak nebyla oprávněna vyslat, neboť ten byl držitelem polského víza typu D, vydaného za

účelem 05 (hledání zaměstnání), tedy vykonávání práce cizincem v období nepřekračujícím 6 měsíců během následujících 12 měsíců na základě osvědčení o úmyslu pověření vykonávání práce zaregistrovaného cizince na Úřadu práce v Polské republice. Žalobce však u polského zaměstnavatele zaměstnán nebyl. Takový zaměstnanec může pracovat v ČR pouze jako držitel platné zaměstnanecké karty, modré karty či s platným povolením k zaměstnání, vydaným krajskou pobočkou Úřadu práce ČR.

23. Zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců, upravuje ve svém ustanovení § 119 možnost správního vyhoštění z přechodného pobytu na území, kde ve svém odst. 1 opravňuje policii k vydání 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. Pod písm. b) až na 5 let, pokud – bod 3 – je cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu, anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.
24. Vzhledem k výše popsaným skutečnostem byl krajský soud po přezkoumání věci přesvědčen, že žalobce pobýval na zdejším území bez platného povolení k zaměstnání, naplnil tak podmínky možného správního vyhoštění dle zákona o pobytu cizinců na zdejším území. Jak vyplývá z průběhu správního spisu, žalovaný si vyžádal od Ministerstva vnitra ČR Závazné stanovisko k možnosti vycestování cizince, z něhož vyplývá, že žalobce není ohrožen v případě návratu do vlasti žádnou vážnou újmu, upravenou § 179 zákona č. 326/1999 Sb., tedy nejsou přítomny žádné důvody, znemožňující jeho vycestování z České republiky. Vzhledem k tomu, že v případě zjištění, že cizinec byl na území ČR zaměstnán bez potřebného povolení k zaměstnání, lze mu uložit správní vyhoštění až na 5 let, nepovažoval krajský soud stanovenou lhůtu 1 roku v případě žalobce za nepřiměřenou. Jeho žádosti o případné vyslovení nepřiměřenosti takového opatření proto nevyhověl.
25. Krajský soud po zvážení všech okolností věci pak považoval i rozhodnutí odvolacího orgánu – žalovaného, ze dne 15. 2. 2019, kterým nebylo vyhověno odvolání žalobce, za správné a souladné jak se zákonem o pobytu cizinců na zdejším území, tak i zákonem o zaměstnanosti, neboť obě právní normy upravují možnost zaměstnání cizince na území ČR s nutností povolení či s možností pouhého oznámení zdejším úřadům prakticky shodně. Žalobce byl, dle přesvědčení soudu, z výše uvedených skutečností cizincem, který neměl potřebné povolení k zaměstnání, vyžadované těmito zákony a žalovaný tak rozhodl po právu o jeho vyhoštění. Z uvedených důvodů pak soud považuje žalobu za nedůvodnou a tuto jako takovou zamítl, v souladu s ustanovením § 78 odst. 7 s.ř.s.

VI. Náklady řízení

26. Ustanovení § 60 odst. 1 s.ř.s. přiznává náhradu nákladů řízení účastníkovi, který je úspěšný ve věci. Tím byl v daném případě žalovaný správní orgán, který však náhradu nákladů řízení neúčtoval. Soud proto nepřiznal náhradu nákladů řízení žádnému z účastníků.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) 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.

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.

Hradec Králové 3. května 2019

JUDr. Jana Kábrtová v. r.
samosoudkyně