



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl samosoudkyní Mgr. Jarmilou Úředníčkovou v právní věci
žalobce: **S. D.**

státní příslušnost Ukrajina

zastoupen advokátem Mgr. Michalem Poupětem

sídlem Konviktská 24, 110 00 Praha 1

proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**
sídlem Olšanská 2, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutím žalované ze dne 14. 1. 2019, č. j. CPR-9130-3/ČJ-2018-930310-V237 a č. j. CPR-9130-2/ČJ-2018-930310-V237, o správním vyhoštění,

takto:

- I. Žaloba se **zamítá**.
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

Shodu s prvopisem potvrzuje

1. Žalobou podanou v zákonné lhůtě dne 18. 1. 2019 se žalobce domáhal zrušení v záhlaví uvedených rozhodnutí žalované, jimiž bylo zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Policie ČR, Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort ze dne 8. 2. 2018, č. j. KRPT-275221-58/ČJ-2017-070022, jímž žalobci bylo 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 mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie v délce 1 roku, a dále odvolání proti rozhodnutí Policie ČR, Krajskému ředitelství policie Moravskoslezského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort ze dne 8. 2. 2018 č. j. KRPT-275221-59/ČJ-2017-070022, jímž byla žalobci uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1 000 Kč. Počátek doby, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie byl stanoven v souladu s ustanovením § 118 odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., od okamžiku, kdy cizinec 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 10 dnů od nabytí právní moci vydaného rozhodnutí o správním vyhoštění. Dále bylo rozhodnuto, že dle ust. § 120a odst. 1 zákona č. 326/1999 Sb., se na žalobce nevztahují důvody znemožňující vycestování podle § 179 téhož zákona. Rozhodnutí správního orgánu I. stupně byla žalovanou potvrzena.
2. Žalobce toliko obecně namítal, že „celé řízení o správním vyhoštění, bylo zcela v rozporu s českými, ale i evropskými právními předpisy, neboť jeho 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 namítal 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 žalobce neuvedl 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 žalobce vymezil až ve druhém odstavci bodu II. žaloby, v němž vyslovil nesouhlas se závěrem správního orgánu, že vykonával na území ČR práci neoprávněně, jelikož k tomuto neměl platné povolení. Správnímu orgánu vytkl, že neaplikoval ustanovení § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů a Směrnicí Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES, o vysílání zaměstnanců v rámci poskytování služeb, jelikož je zaměstnancem polské společnosti PRACMAX SP. Z O.O., a do České republiky byl vyslán 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. Na území ČR se tak nacházel zcela v souladu s právními předpisy. Byl zde pouze vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost FORTUNA KAPITAL INVEST 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 i Evropská komise. Ačkoliv opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán měl aplikovat uvedené ustanovení § 98 písm.

- k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, nebylo toto ze strany správního orgánu nesprávně akceptováno.
3. Žalovaná v písemném vyjádření navrhla zamítnutí žaloby. Odkázala především na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Žalovaná má za to, že protiprávní jednání žalobce bylo nalézacím správním orgánem řádně zjištěno, spisovým materiálem doloženo a dostatečně odůvodněno. Současně nebyla zjištěna taková procesní pochybení, která by způsobovala nezákonnost vedeného řízení, potažmo pak rozhodnutí, které z takového řízení vzešlo.
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 společnosti 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 státní příslušnosti Ukrajina. Všichni pracovali u výrobních linek při výrobě polotovarů. Mezi kontrolovanými cizinci byl zjištěn i žalobce. V průběhu kontroly paní L. B., pracovnice personálního oddělení, poskytla v rámci součinnosti pracovní docházku všech výše uvedených cizinců a informaci o přesném nástupu do práce. Dále se v průběhu kontroly dostavil pan B. G. I., narozený dne X, který se představil jako zástupce společnosti FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o., na pracovní pozici koordinátor a předal paní L. B. dokumenty nazvané jako „Aneks do umowy o pracę, Umowa o pracę a Doklad A1“.
 - Ve spise je fotokopie cestovního pasu žalobce s biometrikou č. X s polským národním vízem č. X, typu „D“, počet vstupů MULT typ 05, s dobou pobytu 139 dnů, s platností od 24. 11. 2017 do 19. 9. 2018.
 - Dne 13. 12. 2017 bylo s žalobcem zahájeno správní řízení oznámením o zahájení správního řízení ve věci správního vyhoštění, včetně poučení a téhož dne byl s žalobcem sepsán protokol o vyjádření účastníka správního řízení za přítomnosti tlumočníka. Žalobce po seznámení s podklady pro rozhodnutí v rámci svého vyjádření uvedl, že nebude vypovídat a odpovídat na otázky týkající se jeho pobytu v České republice a jeho pracovní činnosti ve společnosti Bidfood Opava s.r.o. Má sjednáno zdravotní pojištění. V České republice nemá žádné osobní, rodinné, ekonomické, kulturní či společenské vazby. Nic mu nebrání vycestovat na Ukrajinu, má se kam vrátit a disponuje finančními prostředky potřebnými pro vycestování.
 - Ze závazného stanoviska ev. č. ZS39175 ze dne 14. 12. 2017 plyne, že vycestování žalobce na Ukrajinu je možné.

- K dotazu na Úřad práce, zda byla u žalobce splněna povinnost dle zákona o zaměstnanosti v souvislosti s výkonem práce na území České republiky, bylo sděleno, že žalobce je veden formou „Informační karty“ u společnosti FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. od 30. 11. 2017 do 31. 12. 2017 na pracovišti v Opavě, Palhanecká a Těšínská ulice, zahraniční zaměstnavatel PRACMAX.
- Na dotaz správního orgánu společnost Bidfood Opava s.r.o. v podání ze dne 19. 12. 2017 uvedla, že žalobce a další cizinci nejsou jejími zaměstnanci, pracují pro společnost Vidininvest Trade s.r.o. a společnost FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o., se kterými 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 pan M. V. a pan B. G. I.
- V rámcové smlouvě o dílo uzavřené mezi společnostmi Bidfood Opava s.r.o. jako objednatelem a společnostmi FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako zhotovitelem ze dne 1. 11. 2017 se podává, že dílem se dle této smlouvy rozumí balící, manipulační a ostatní práce balení prováděné na adrese:
 - a) Palhanecká 302/14, 747 07 Opava – Jaktář,
 - b) Těšínská 1006/1, 746 01 Opava - Předměstí
- Správnímu orgánu byly dále předloženy fotokopie „smlouvy o poskytování příhraničních služeb“ sepsané mezi společnostmi PRACMAX jako dodavatelem a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako odběratelem dne 2. 10. 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 je rovněž dokument nazvaný jako „Poučení zaměstnance společnosti PRACMAX SP Z O.O.“ ze dne 30. 11. 2017, v němž žalobce prohlašuje, že byl poučen o skutečnosti, že při výkonu práce pro svého zaměstnavatele může pobývat na území České republiky přechodně bez víza, pokud je držitelem dokladu o povolení k pobytu území jiného smluvního státu a pokud doba pobytu na území České republiky nepřekročí 3 měsíce.
- Ve správním spise se rovněž nachází dokument nazvaný jako „Neupravená docházka“ za listopad a prosinec 2017 (konkrétně od 28. 11. do 13. 12. 2017), v němž je jako zaměstnanec uveden žalobce. Tento dokument byl zpracován společností Bidfood Opava s.r.o. Pracovní doba žalobce činila přibližně 12 hodin denně.
- Z dokumentů nazvaných jako „Umowa o pracę“ (pracovní smlouva) a „Aneks do umowy o pracę“ (dodatek k pracovní smlouvě) mezi společnostmi PRACMAX a žalobcem bylo zjištěno, že žalobce uzavřel dne 30. 11. 2017 pracovní smlouvu na dobu neurčitou od 30. 11. 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 ze stejného dne pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno na ul. Palhanecká 302/14, 747 07 Opava a ul. Těšínská 1006/1, 746 01 Opava a mzda na 4 055 zlotých.

- Z podnájemní smlouvy uzavřené mezi společnostmi Bidfood Opava s.r.o. jako nájemcem a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako podnájemcem dne 1. 11. 2017 se podává, že na základě Rámcové smlouvy o dílo ze dne 1. 11. 2017 poskytuje podnájemce nájemci určitá plnění v nemovitostech, které jsou předmětem nájmu. Podnájemné činí 4 000 Kč bez DPH měsíčně.
 - Z dohody o provedení práce ze dne 11. 12. 2017 se podává, že společnost FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o. jako zaměstnavatel a pan B. G. – I. jako zaměstnanec uzavřeli dohodu na dobu neurčitou, s druhem práce – administrativní výpomoc, přičemž hodinová mzda byla sjednána na 60 Kč za hodinu práce.
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 žalobce je zaměstnancem polské společnosti PRACMAX, resp. ROCHBUD a do České republiky byl vyslán 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 v rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017-31, v němž NSS uvedl, že „ust. § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je třeba vykládat jednak v souladu s účelem a systematikou zákona o zaměstnanosti, jednak v souladu s právem Evropské unie, neboť se jedná o implementaci zásady volného pohybu služeb dle čl. 56 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, v němž

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 podřídit takové vyslání 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 výjimku 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 vyslaní 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 žalobce vykonával v České republice u společnosti Bidfood Opava s.r.o. pracovní činnost bez pracovního povolení. Výkon práce u této společnosti neměl povahu služby poskytované jeho 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 státu Evropské unie. Soud souhlasí se závěrem žalovaného, že předloženými písemnostmi žalobce sice deklaroval, že na území České republiky vystupoval jako zaměstnanec společnosti PRACMAX, v průběhu správního řízení ovšem bylo zjištěno z těchto listin, že žalobce do České republiky byl svým polským zaměstnavatelem vyslán ihned v den uzavření pracovní smlouvy. Polsko se proto v daném případě vůbec nemohlo stát místem běžného výkonu práce žalobce, když od samého počátku jím byla pouze a jediné Česká republika. Žalovaný tedy správně dovodil, že je zřejmé, že šlo výlučně o poskytnutí pracovní síly cizince pro potřeby jiné společnosti. Ohledně společnosti PRACMAX bylo rovněž zjištěno, že uvedená polská společnost je podle Polského národního soudního rejstříku polskou agenturou práce, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR není vedena v seznamu agentur práce a svou činnost tedy na území ČR legálně vykonávat nemůže. Za situace, kdy v průběhu správního řízení bylo zjištěno, že žalobce pro polského zaměstnavatele PRACMAX SP. Z O.O na území Polska nikdy nepracoval, nemohl jím tedy být ani vyslán k poskytování služeb dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004. K pracovní činnosti na území České republiky potřeboval vlastnit povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu. Soud souhlasí se správními orgány, že pro uvedenou firmu žalobce pracoval pouze v České republice. Pracovní smlouva s firmou PRACMAX byla uzavřena s výlučným cílem, aby žalobci formálně legalizovala jeho činnost na území České republiky. Pracovní vízum vydané žalobci k zaměstnání v Polské republice jej neopravňovalo k výkonu zaměstnání na území České republiky. Výkon práce na území České republiky byl podmíněn získáním povolení k zaměstnání vydaného českými správními orgány. Žalobce však nebyl držitelem takového povolení, takže vykonával závislou práci na území České republiky bez potřebného povolení k zaměstnání. Je nepochybné, že naplnil skutkovou podstatu dle ust. § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona č. 326/1999 Sb. Soud souhlasí rovněž s žalovaným, že pracovní činnost žalobce byla činností agenturního zaměstnance a její povaha zjištěná v rámci realizované pobytové kontroly tomu také odpovídala. Tuto formu podnikání lze dovodit i z obsahu žalobcem předložené smlouvy o poskytování příhraničních služeb uzavřené mezi společnostmi PRACMAX a společnostmi FKI. Je zřejmé, že předmětem zmíněné smlouvy je provádění dokončovacích stavebních prací, balících a úklidových prací na území České republiky, je stanoven čas plnění smlouvy, podmínky a způsob provádění vyjmenovaných pracovních činností prostřednictvím zaměstnanců vyslaných na území ČR. Smlouvou ovšem není stanoveno zhotovení žádného konkrétního díla na konkrétním místě. Vyslání žalobce do České republiky tak představovalo samotný předmět poskytování služeb a žalobce plnil své úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využíval. Ve smyslu kritérií stanovených Soudním dvorem v rozsudku Vicoplus se proto jedná o vyslání za účelem poskytnutí pracovní síly. Síť smluvních vztahů představuje pouze formální zástěrku faktickému poskytnutí ukrajinských pracovníků polskou společností k manuální práci u české společnosti (k účelovému řetězení smluvních vztahů viz např. rozsudek Soudního dvora ze dne 16. 3. 2006, Emsland-Stärke, C-94/05, Sb. rozh., s. I-02619).

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 žalobce neměl ve věci úspěch a žalované prokazatelně v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí **lze** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních k Nejvyššímu správnímu soudu se sídlem Brno, Moravské náměstí 6 a rozhoduje o ní Nejvyšší správní soud.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s.ř.s.

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.

Ostrava 15. 3. 2019

Mgr. Jarmila Úředníčková
samosoudkyně