



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kubenovou v právní věci

žalobkyně: O. F.
narozená
státní příslušnost
trvale bytem
zastoupená Mgr. Tomášem Císařem
advokátem se sídlem Vinohradská 22, 120 00 Praha 2

proti
žalované: Ředitelství služby cizinecké policie
Olšanská 2, P. O. Box 78, 130 51 Praha 3

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 7. 11. 2018, č. j. CPR-22157-5/ČJ-2017-930310-V235

takto:

- I. Žaloba se **zamítá**.
- II. Žádnému z účastníků se nepřiznává náhrada nákladů řízení

Odůvodnění:

1. Žalobce se žalobou ze dne 19. 11. 2018 (doručenou soudu téhož dne) domáhá zrušení rozhodnutí Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie ze dne 7. 11. 2018,

č. j. CPR-22157-5/ČJ-2017-930310-V235 (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto jeho odvolání proti rozhodnutí Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Zlínského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort ze dne 3. 7. 2017, č. j. KRPZ-48580-32/ČJ-2017-150023-SV-VS. Tímto rozhodnutím bylo žalobkyni 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 prvestupňového rozhodnutí (dále též „zákon o pobytu cizinců“), uloženo správní vyhoštění a doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, byla stanovena na dobu tří měsíců. Počátek doby, po kterou nelze cizinci 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 v délce 10 dnů ode dne nabytí právní moci rozhodnutí. V případě vynětí účastníka řízení z působnosti zákona č. 326/1999 Sb., z důvodu uvedeného v ust. § 2 citovaného zákona, začíná doba vycestování v délce 10 dnů běžet ode dne odpadnutí tohoto důvodu. V případě, že rozhodnutí nebude možné vykonat z důvodu uvedeného v ust. § 172 odst. 3 zákon a č. 326/1999 Sb. se účastníkovi řízení stanovuje doba k vycestování v délce 10 dnů od odpadnutí tohoto důvodu. Podle ust. § 120a zákona č. 326/1999 Sb. se na žalobkyni nevztahuje důvod znemožňující vycestování. Důvodem pro uložení správního vyhoštění byla skutečnost, že od 31. 3. 2017 do 28. 4. 2017 byla na území České republiky zaměstnána bez povolení k zaměstnání.

2. Žalobkyně žalobou brojí proti napadenému rozhodnutí, neboť dle ní nebyl náležitě zjištěn skutečný stav věc, a to bez důvodných pochybností. Žalobkyně se neztotožňuje s posouzením správních orgánů, pokud jde o charakter její činnosti, žalobkyně nemůže souhlasit s tím, že by měla na území České republiky vykonávat nelegální činnost, neboť měla veškeré doklady řádně vyřízené, na území České republiky byla vyslána svým polským zaměstnavatelem, kde ačkoliv u jiné firmy, tak stále pracovala pro svého polského zaměstnavatele, který jí rovněž poskytoval mzdu. Žalobkyně má platné pobytové oprávnění na území, přičemž toto pobytové oprávnění jí umožňuje výkon zaměstnání. Žalobkyně pracovala v souladu se zákonem, neboť pro výkon své činnosti na území České republiky nepotřebovala povolení k zaměstnání, neboť byla vyslána svým zahraničním zaměstnavatelem. Žalobkyně je zaměstnancem polské společnosti, která byla najata k provedení díla na území České republiky. Plnění svých zakázek může tedy tento zaměstnavatel plnit i na území jiných členských států, aniž by pracovníci z třetích zemí potřebovali pracovní povolení. Při složitosti této problematiky, kdy i kdyby se jednalo o nelegální řetězení smluvních vztahů, tak je nutno poukázat na to, že žalobkyně je prostou dělnicí, práva neznalou. Získala povolení k pobytu na území, které jí opravňuje k výkonu závislé práce a zaměstnavatel ji poslal vykonávat práci na svou zakázku, pokud tedy došlo k porušení povinností, tak ne ze strany žalobkyně.
3. Dále je žalobkyně přesvědčena o nepřiměřenosti napadeného rozhodnutí, pokud jde o uložené opatření, neboť jak samotná forma uloženého opatření, tak délka správního vyhoštění byla vyměřena nepřiměřeně a neadekvátně k okolnostem případu.
4. Žalobkyně rovněž namítá nedostatečně zjištěný stav věci, pokud jde právě o výše uvedenou otázku, kde zejména absentuje provedení relevantních důkazů a prověření podstatných

skutečností ve vztahu k otázce vztahů mezi jednotlivými zainteresovanými subjekty. Žalobkyně na druhé straně tvrdí, že se jednalo o standardní obchodní vztahy, kde ona sama navíc figurovala jako pouhý zaměstnanec jednoho ze zainteresovaných subjektů. Bylo na místě vyslechnout oprávněné osoby, aby poskytly informace o výkonu činnosti žalobkyně.

5. Území České republiky žalobkyně již dávno opustila, proto vyhoštění z České republiky je opatření nadbytečné. Správní orgán je ze zákona povinen rozhodovat ve věci řízení o správním vyhoštění ve lhůtě 7 dnů. Správní orgány však vedou řízení řadu měsíců.
6. Žalobkyně namítá, že správní orgán sám nedostatečně posoudil otázku možnosti vycestování žalobkyně, kdy zejména nedostatečně a nepřezkoumatelně posoudil to, zda by jí v případě vrácení do státu, jehož je státním občanem, hrozilo nebezpečí vážné újmy. Žalobkyně v posouzení hrozby vážné újmy poukázala na závěry Nejvyššího správního soudu učiněné v rozhodnutí č. j. 5 Azs 28/2008-61, které se sice vztahují k azylovému řízení, avšak vážná újma je zde definována totožně, a kde tento konstatuje, že *„pro existenci skutečného nebezpečí vážné újmy zakotvené v § 14a odst. 2 písm. c) zákon a o azylu, musí být kumulativně splněny následující podmínky: 1) země původu žadatele o mezinárodní ochranu se nachází v situaci mezinárodního nebo vnitřního ozbrojeného konfliktu; 2) žadatel o mezinárodní ochranu je civilista; 3) žadatel o mezinárodní ochranu by byl v souvislosti s tímto konfliktem v zemi původu vystaven vážnému a individuálnímu ohrožení života nebo tělesné integrity z důvodu svévolného (nerozlišujícího) násilí.“* Dle názoru Nejvyššího správního soudu v rozhodnutí pod č. j. 2 Azs 71/2006-82 přitom platí, že *„povinnost nevystavit žadatele o azyl mučení nebo nelidskému či ponižujícímu zacházení anebo trestu (čl. 3 Úmluvy o ochraně lidských práv a základních svobod ve znění protokolu č. 3, 5 a 8, vyhlášené pod č. 209/1992 Sb.) je dána, pokud hrozí „reálné nebezpečí“, že bude takovému zacházení vystaven.“* Žalobkyně má zcela reálnou obavu z návratu do vlasti, kde probíhá ozbrojený konflikt.
7. Žalovaná ve svém vyjádření k žalobě poukázala na odůvodnění rozhodnutí obou správních orgánů, neboť má za to, že v rámci správního řízení bylo zcela dostačujícím způsobem vypořádáno vše, co vyšlo v řízení najevo i s tím, co uvedla žalobkyně.
8. Ze správního spisu zjistil krajský soud následující skutečnosti relevantní pro posouzení věci. Dle úředního záznamu sepsaného správním orgánem I. stupně dne 28. 4. 2017 proběhla mimořádná pobytová kontrola v areálu Gumáren Zubří a.s., kde dle poskytnuté smlouvy o pronájmu prostor sloužící podnikání uzavřenou mezi firmou Gumárny Zubří, a.s. a obchodní firmou Kardin s.r.o., má obchodní firma Kardin s.r.o. pronajaté výrobní prostory. Zde provedli policisté za přítomnosti výrobního ředitele Gumáren Zubří a.s. Ing. D. J. a koordinátora firmy Kardin s.r.o. I. P., ..., pobytovou kontrolu dle ust. § 167 odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., se zaměřením na dodržování podmínek pobytového režimu cizinců, zejména na dodržení podmínek zaměstnávání cizinců. Při ní bylo zjištěno, že žalobkyně a ještě i další cizinci, v úředním záznamu uvedení, nemají žádné povolení k výkonu zaměstnání, ani platné vízum, které by je opravňovalo k výkonu zaměstnání. Žalobkyně předložila cestovní pas Ukrajiny bez víza, informace o nástupu zaměstnání, smlouvu o provedení práce uzavřenou mezi firmou PORTOFINO Sp. z O.O., dodatek ke smlouvě o povolení práce a 2x písemnost v polském jazyce. Bylo zjištěno, že pracovní náplní žalobkyně je provádění manuální práce ve výrobě na objektech firmy. Dle vyjádření

výrobního ředitele Gumáren Zubří a.s. kontrolování cizinci pracují pro společnost Kardin s.r.o., Gumárny Zubří komunikují s koordinátorem Kardin s.r.o. panem P. Cizinci pracují na nočních i denních směnách, Gumárny ale jejich docházku nevedou. Pracovníci nejsou vedeni ve mzdovém informačním systému Gumáren, proto se tedy jejich příchody a odchody nezaznamenávají, neví jak je vedena jejich docházka do zaměstnání a evidence pracovní doby. Pokud jde o konkrétní práce, které vykonávají, jedná se o lisování a opracování autokoberců, lisování a opracování technické pryže. Také uvedl, že neví, na základě jaké smlouvy či dohody tuto práci vykonávají, neví, jaká je jejich mzda a kdo je vyplácí. Stroje, které při své práci používají, patří Gumárnám Zubří, ochranné pomůcky patří firmě Kardin s.r.o. Výrobky vyrobené na pronajatých strojích patří Gumárnám a výrobky kontrolují namátkově pracovníci gumáren Zubří. Bezpečnostní školení a školení požární ochrany provádí pracovník Gumáren, všichni pracovníci firmy Kardin s.r.o. musí být proškoleni.

9. Z důvodu podezření, že žalobkyně je na území České republiky zaměstnána bez povolení k zaměstnání, ačkoliv toto povolení je podmínkou výkonu zaměstnání, bylo dne 28. 4. 2017 zahájeno řízení o správním vyhoštění.
10. Dne 28. 4. 2017 byl za žalobkyni sepsán protokol o výsledku účastníka správního vyhoštění, v němž žalobkyně uvedla, že do České republiky přijela naposledy dne 29. 3. 2017. Situaci popsala tak, že společně s kamarádkou chtěly odjet pracovat do zahraničí, na internetu si našly dvě možnosti zaměstnání, jednu v, druhou v České republice. První možnost pracovat v Polsku se jim zdála lepší, ale pracovní podmínky, které jim nabízeli po internetu, byly ve skutečnosti po příjezdu do klamné, proto kamarádka žalobkyně po příjezdu do po internetu kontaktovala pana G., který jim oběma nabídl práci v České republice. Daly si s ním schůzku v ČR, vyzvedl je na nádraží, šly s ním do kavárny, kde společně probíraly pracovní podmínky. Z Ukrajiny odcestovala společně s kamarádkou dne 28. 3. 2017. Do, do města přijely následující den a tentýž den přijely do na vlakové nádraží. Tam se setkaly, jak uvedla, s panem G. Ten jim sdělil, kolik budou vydělávat, kde budou ubytovány a o jakou práci se bude jednat. Smlouvy potřebné pro práce dostaly od pana G. v, tam je i podepsaly. Dokumenty měl pan G. již přichystané. Po schůzce je pak uvedený muž odvezl vozidlem na ubytování v obci H. – S., pracovat žalobkyně začala hned druhý den po příjezdu, tj. 30. 3. 2017. V nikdy nepracovala. Dále uvedla, že práci vykonává v areálu Gumáren Zubří, balí tam plastové koberečky do igelitu. Sdělila, že jejím zaměstnavatelem je pan P. G. Zavolá jí někdy ale pan P., kdy má jít do zaměstnání, její práci také kontroluje, je něco jako její mistr. Neví ale, pro koho tento muž pracuje.
11. Na další dotaz, zda zná firmu Kardin s.r.o., kde má firma sídlo a čím se zabývá, a zda zná nějakou osobu z této firmy, uvedla, že tuto firmu nezná a ani nikoho z uvedené firmy Kardin nezná. Na dotaz, zda zná firmu PORTOFINO Sp. z. O. O., kde má tato firma sídlo a čím se zabývá, zda zná z firmy nějaké konkrétní osoby, uvedla, že uvedenou firmu zná, jde o firmu, která nabízí lidem práci. Má sídlo v ve městě Bližší adresu nezná, v kanceláři firmy nikdy nebyla. Z firmy zná jen pana P. G. Dále pak uvedla na dotaz, že pan G. jí řekl, že má veškeré dokumenty pro práci v České republice v pořádku. Ona sama se toto domnívá také.

12. K vyplácené mzdě uvedla, že zatím dostala pouze zálohu, protože je v práci jen krátkou dobu. Plat má stanovený měsíčně a činí 1.750 zlotých, plat si však nechává vyplácet v českých korunách. Zálohu dostala od pana G. a činila 2.000 Kč. Ubytování v obci H. – S. domluvil pan G. a také ubytování hradí.
13. Dále pak uvedla, že žádné blízké příbuzné nemá ani v České republice, ani nikde v Evropské unii. Je svobodná, na má rodiče a bratra, společně žijí v bytě. V České republice žádné závazky nemá a nemá žádný důvod pro to, proč by se nemohla vrátit zpět na, žádné nebezpečí trestu smrti, stíhání apod. jí nehrozí, odcestovat může. Chtěla by však pracovat v České republice a vyřídit si zde vízum.
14. Součástí spisového materiálu je mj. cestovní doklad, ze kterého vyplývá, že na území členských států Evropské unie vstoupila žalobkyně dne 29. 3. 2017, dále je zde založena smlouva o provedení práce uzavřená dne 30. 3. 2017 mezi společností PORTOFINO SP. Z O. O. se sídlem Wita Stwosza 16, Wrocław, 50-148 a žalobkyní dne 30. 3. 2017; dodatek ke smlouvě o provedení práce uzavřená mezi žalobkyní a společností PORTOFINO Sp. z O. O. ze dne 31. 3. 2017, dle nichž je žalobkyně vyslána na služební cestu do České republiky na pracoviště Kardin s.r.o., dále smlouva o provedení díla uzavřená dne 17. 11. 2016 mezi společností Kardin s.r.o. jako objednatelem, a společností PORTOFINO Sp. z O. O. jako zhotovitelem, kdy předmětem smlouvy jsou manuální práce ve výrobě pro společnost Kardin s.r.o. ve fabrice Gumárny Zubří a.s.; dále Informace o nástupu zaměstnání ze dne 31. 3. 2017, dle nichž je žalobkyně vyslána k plnění úkolů pro společnost Kardin s.r.o.; dále pak Smlouva o nájmu prostor sloužících podnikání uzavřená mezi Gumárnou Zubří, a.s. a Kardin s.r.o. se sídlem Tvrdého 643, Praha 9, dále pak dodatek č. 1, dodatek č. 2 ke Smlouvě o nájmu prostor sloužících podnikání uzavřená mezi Gumárnou Zubří, a.s. a Kardin s.r.o., přičemž smlouva je uzavřena 13. 12. 2016, dodatek č. 1 dne 11. 1. 2017 a dodatek č. 2 dne 1. 2. 2017. Dále Rámcová smlouva o dílo uzavřena mezi Gumárnou Zubří, a.s. a Kardin s.r.o. dne 13. 12. 2016, kdy předmětem smlouvy je vzájemná dohoda na obchodní spolupráci, na základě které bude zhotovitel (Kardin s.r.o.) na vlastní náklady, vlastním jménem a na vlastní odpovědnost pro objednatele (Gumárny Zubří) zhotovovat díla, spočívající v lisování, opracování včetně kontroly a kompletace pryžových technických dílů. Spolupráce může být vykonávána i nesoustavně a je podmíněna jednorázovými zakázkami. Dílo je vykonáváno zhotovitelem v pronajatých výrobních prostorách objednatele v jeho areálu, v sídle objednatele. Dále je ve spise založen docházkový list za měsíce březen a duben 2017. Z něhož je patrné, že žalobkyně dne 31. 3. 2017 nastoupila do práce. Dne 22. 5. 2017 proběhl výslech svědka P. G., jednatele společnosti PORTOFINO Sp. z O. O., kdy tento uvedl, že uvedená firma má sídlo v, ve, byla založena jako pracovní agentura, předmět činnosti je rozsáhlý, např. stavební služby, úklidové služby, manuální činnosti ve výrobě. Zaměstnance, kteří by měli smlouvu na dobu neurčitou, nemají. V roce 2017 v tato firma nikomu pracovníky neposkytla, pouze v roce 2016 poskytli v pracovníky několika firmám. Společnost má povolení k agenturnímu zaměstnávání, tudíž dle svědka v ČR toto povolení nepotřebují. V roce 2017 poskytli v ČR zaměstnance několika firmám, v okrese poskytují zaměstnance firmě Kardin s.r.o. Firma PORTOFINO a Kardin s.r.o. má uzavřenou Rámcovou smlouvu o poskytování služeb. Předmětem smlouvy je poskytování služeb na konkrétní podnik. Smlouvu podepisoval svědek a jednatel společnosti Kardin s.r.o. pan S. v kanceláři firmy Kardin s.r.o. v Praze. Svědek komunikuje s panem S. podle potřeby. Platby mezi firmami

probíhají fakturou a to sezónně, např. co dva měsíce. Věc shrnul svědek tak, že má prostě zakázku a na tu poskytne pracovníky. Pracovnice, která byla dne 12. 4. 2017 kontrolována policií, kdy se jednalo o pobytovou kontrolu, je agenturním zaměstnancem. Svědek pak uvedl, že neví, komu patří pracovní stroje a nářadí, které pracovníci (agenturní) při práci používají, neví ani, komu patří vyrobené výrobky v areálu Gumáren Zubří a.s. Dále svědek uvedl, že agenturní zaměstnanci dostali smlouvu o provedení práce a dodatek ke smlouvě, kterým souhlasí, že budou poskytnuti české firmě. Dále dostávají každý měsíc cestovní příkazy a dále informace o nástupu do zaměstnání. Jsou nahlášeni na ÚP v ČR, to zařizoval pan S., jednatel Kardin s.r.o. Každý pracovník poskytnutý firmě Kardin je zdravotně pojištěný u společnosti Slavia. Zaměstnancům je vystaveno povolení, že jsou zaměstnanci polské firmy. S některými zaměstnanci svědek podepisuje smlouvy v Polsku, s některými na území ČR. Kancelář má svědek v, v sídle firmy. Na území ČR kancelář nemá. Dále pak uvedl, že firma Kardin má podepsanou smlouvu, v tomto případě je to s Gumárny Zubří a.s. a zaměstnanci zde dělají manuální práce a tím plní zakázku, kterou Kardin dostal od Gumáren Zubří. Ochranné pomůcky k práci dodává zaměstnancům firma PORTOFINO (boty, montérky, rukavice,...), něco dostávají také od firmy Kardin nebo od Gumáren. Školení o bezpečnosti práce provedl zaměstnanec Gumáren. Pokud jde o vyplácení mzdy, uvedl, že se všemi zaměstnanci má podepsanou nějakou částku, kterou dostávají měsíčně. Tato částka je uvedena ve smlouvě o provedení práce. Pracovníky vyplácí firma PORTOFINO. Vyplácí podle potřeby. Pokud je zaměstnanec v ČR, vyplácí ho v českých korunách. Pokud si zaměstnanec požádá, vyplatí ho v měně, jakou požaduje. Dále pak uvedl na dotaz, že uvedená pracovnice nikdy nepracovala pro firmu PORTOFINO v, ani žádný jiný z cizinců. Pokud jde o docházku pracovníků na pracovišti, tuto vede firma Kardin. Co se týče veškeré docházky a pracovní doby, toto řeší firma Kardin. Ubytování zařizuje pro pracovníky svědek a také je hradí. Dále uvedl, že sociální a zdravotní odvody provádí firma PORTOFINO v, Svědek pak uvedl, že má za to, že všechny potřebné dokumenty jsou v pořádku. Na dotaz, proč s výše uvedenými nemá i firma PORTOFINO uzavřené pracovní smlouvy nebo dohody o pracovní činnosti, ale smlouvu o provedení práce, svědek uvedl, že v polském jazyce je to smlouva na úkol, když došlo k překladu, přeložil smlouvu takto: „Smlouva o provedení práce“. Pokud má firma zaměstnance na delší dobu, např. na 2 roky, s těmito má uzavřenou jinou smlouvu s jinými podmínkami, kdy je již hrazena zaměstnancům dovolená i nemocenská. Smlouvu na úkon má podepsanou se zaměstnanci, u kterých není jistota, že zůstanou u firmy déle. Ve spise se dále nachází závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR k možnosti vycestování cizince – žalobkyně na ..., dle něhož je vycestování na Ukrajinu možné; a sdělení Úřadu práce ČR ze dne 9. 5. 2017, z něhož vyplývá, že Úřad práce v souladu s ust. § 8 písm. g) zákona o zaměstnanosti, v aktuálním znění, vede evidenci agentur práce, z níž vyplývá, že pokud jde o firmu PORTOFINO Sp. z O. O. se sídlem Wroclav (sdělena přesná adresa), že uvedené právnické osobě nebylo úřadem práce nikdy v minulosti uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání.

15. Proti rozhodnutí o správním vyhoštění podala žalobkyně prostřednictvím svého zástupce odvolání, ve kterém uplatnila shodné odvolací námitky jako v žalobě, jejíž obsah je podrobně zrekapitulován výše. Dle napadeného rozhodnutí všechny podklady rozhodnutí vyústily v jediný závěr, že žalobkyně byla na území České republiky zaměstnána bez oprávnění k pobytu a bez povolení k zaměstnání.

Posouzení věci krajským soudem

16. Žaloba není důvodná.

17. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále též „s.ř.s.“, ve spojení s ust. § 172 odst. 2 zákona o pobytu cizinců), osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s.ř.s.) a jedná se o žalobu přípustnou (§ 65, § 68, § 70 s.ř.s.).
18. V souladu s ust. § 75 odst. 1, 2 s.ř.s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí žalované v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházející jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.
19. Soud ve věci rozhodl v souladu s ust. § 51 odst. 1 s.ř.s. bez nařízeného ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
20. Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná**, přičemž se řídil následujícími úvahami.
21. 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 se žalobcem, že ohledně stavu věci panovaly významné pochybnosti, ani 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 žalobkyně, kterou by správní orgány opomenuly zohlednit, žalobkyně pak žádnou takovou konkrétní skutečnost neoznačila, ve své námitce setrvala jen v naprosto obecné rovině. Není přitom na soudu, aby namísto žalobkyně dohledával jednotlivé nezákonnosti, resp. vady řízení.
22. Co se týče druhé námítky žalobkyně, že tato byla oprávněna v České republice pracovat, a to na základě vyslání svým polským zaměstnavatelem, je i tato nedůvodná.
23. Z obsahu správního spisu je nepochybné, že činnost, kterou žalobkyně vykonávala na území České republiky pro společnost Kardin s.r.o. svým charakterem naplňuje znaky závislé práce. Žalobkyně totiž práci vykonávala ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet (nikoliv svým jménem a na svůj účet), na základě pokynů, pod kontrolou a za odměnu (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 2. 2014, č. j. 6 Ads 46/2013-36, nebo rozsudek ze dne 15. 2. 2017, č. j. 1 Ads 272/2016-53). Žalobkyně prováděla manuální práci v areálu Gumárny Zubří a povaha pracovní náplně spočívala

v manuální práci ve výrobě na objektech firmy, tedy práce pro společnost Kardin s.r.o. Společnost Kardin s.r.o. vedla žalobkyni docházku. Dohodu o provedení práce žalobkyně uzavřela pouze s zaměstnavatelem, přičemž žalobkyně nepopírá, že by ve společnosti Kardin s.r.o. vykonávala závislou práci, nicméně argumentuje tím, že tuto práci konala pro svého polského zaměstnavatele, s nímž má uzavřenou dohodu. Žalobkyně v cestovním dokladu neměla vylepené české vízum. Žalobkyně vykonávala práci pro společnost Kardin s.r.o. na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi českým zaměstnavatelem společnosti Kardin s.r.o. a společností PORTOFINO Sp. z O. O. Byť tedy i po přidělení žalobkyně k výkonu práce pro společnost Kardin s.r.o. zůstal formálně zachován pracovněprávní vztah k polskému zaměstnavateli.

24. Žalobkyně v žalobě trvá na tom, že žalobkyně pro výkon své činnosti v České republice nepotřebovala povolení k zaměstnání.
25. Podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců policie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince, který pobývá 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 pět let, je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání anebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnával nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval.
26. 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.
27. Podle § 89 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikové, 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.
28. 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.
29. 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.

30. Podle § 95 odst. 4 zákona o zaměstnanosti, je-li obsahem smlouvy podle odst. 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce 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).
31. Podle § 98 písm. b) zákona o zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta vnitropodnikově převedeného zaměstnance ani modrá karta se podle tohoto zákona nevyžaduje mj. k zaměstnání cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie.
32. Výkon závislé práce cizince, který není občanem členského státu Evropské unie, na území České republiky, je možný výlučně na základě platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikové převedeného zaměstnance, modré karty nebo povolení k zaměstnání, § 89 odst. 1, 2 zákona o zaměstnanosti.
33. 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 odst. 1 dočasné přidělení cizince k výkonu práce 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 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.
34. 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 mohli na území České republiky naplňovat princip volného pohybu služeb (přeshraniční poskytování služeb), byť poskytování služeb zaměstnávají občany států, které nejsou členy Evropské unie. V rámci citovaného 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.

35. Soudní dvůr EU již v rozsudku ze dne 17. 12. 1981 ve věci C-279/80 a 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 jakákoliv 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 čl. 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 podříditi 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. Odůvodněný může být pouze v případě, že je svoboda poskytování služeb využívána k jinému účelu než k poskytování dané služby (např. 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.
36. 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.
37. 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, ale také 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 teologického 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, ačkoliv byli

dočasně vyslání 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).

38. Krajský soud neshledal důvod se od tohoto právního názoru jakkoliv odchýlit, považuje jej za přílehlavý i na nyní projednávaný 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.
39. V posuzovaném případě ze správního spisu vyplývá, že žalobkyně uzavřela s polskou společností PORTOFINO Sp. z O. O. pracovní smlouvu, jež spočívala v provedení manuální práce ve výrobě na objektech firmy, a to na dobu od 30. 3. 2017 do 30. 3. 2019. Podle smlouvy mezi společností Kardin s.r.o. a společností PORTOFINO Sp. z O. O. vyplývá, že předmětem smlouvy je provedení manuální práce ve výrobě ve fabrice Gumárny Zubří a.s. prostřednictvím zaměstnanců společnosti PORTOFINO Sp. z O. O. Z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobkyní a společností PORTOFINO Sp. z O. O. je zřejmé, že je uzavřena na dobu 2 let a dodatek týkající se místa výkonu práce v České republice není do budoucna časově omezen. Není tedy zřejmé, že žalobkyně měla svou pracovní činnost na území České republiky vykonávat pouze po omezenou dobu či nikoliv. Do protokolu žalobkyně uvedla, že v pro svého zaměstnavatele nikdy nepracovala.
40. Z uvedeného je zřejmé, že společnost PORTOFINO Sp. z O. O. fakticky působila jako agentura práce vysílající žalobkyni na manuální práce do České republiky, neboť žalobkyně pro tuto společnost nikdy na území ... nepracovala. Žalobkyně tedy nevykonávala svou hlavní činnost v (zde totiž nevykonávala žádnou činnost), ale v České republice. Z vyjádření žalobkyně ani neplyne, že by se po ukončení práce v České republice měla vrátit zpět ke společnosti PORTOFINO Sp. z O. O. a pro ni pracovat. Taktéž je ze smlouvy mezi společností PORTOFINO Sp. z O. O. a Kardin s.r.o. zjevné, že takto formulovaná smlouva pouze zastírá faktický stav, kdy společnost Kardin s.r.o. žádnou konkrétní zakázku neplnila, své zaměstnance neinstruovala, nebyli pod jejím vedením; předmětem činnosti této společnosti bylo jednoznačně pouze dodání pracovníků na český pracovní trh.
41. Stran námitky nepřiměřenosti uloženého opatření v délce 3 měsíců, neshledal krajský soud ani tuto důvodnou. Podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců lze vydat rozhodnutí o správním vyhoštění až na dobu 5 let. Žalobkyně výkon práce vykonávala neoprávněně od konce března 2017 do konce dubna 2017, tedy 1 měsíc, proto uložení doby vyhoštění při spodní hranici na 3 měsíce je zcela přiměřené opatření.

42. Co se týče námitky žalobkyně, že žalovaná nedostatečně posoudila, zda žalobkyni nehrozí nebezpečí vážné újmy, i tato je nedůvodná. Žalovaná si vyžádala závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR k možnému vycestování cizince ze dne 28. 4. 2017, dle něhož je vycestování na Ukrajinu možné. Podle přiložených dokumentů ke stanovisku žalobkyně pochází z oblasti, kde nedochází k ozbrojenému konfliktu. Dle konstantní judikatury Nejvyššího správního soudu, kupříkladu v jeho usnesení ze dne 4. 10. 2018, č. j. 5 Azs 115/2018-34: *„Nejvyšší správní soud se v nedávné minulosti několikrát zabýval bezpečnostní situací na Ukrajině, přičemž dospěl k závěru, že ozbrojený konflikt se nedotýká celého území a nelze tudíž předpokládat, že by byl každý civilista z důvodu své přítomnosti na území Ukrajiny vystaven reálnému nebezpečí vážné újmy. Jedná se o konflikt izolovaný pouze na východní části země, jehož intenzita i v dotčených oblastech výrazně kolísá (srov. např. usnesení ze dne 15. 1. 2015, č. j. 7 Azs 265/2014-17, usnesení ze dne 25. 3. 2015, č. j. 3 Azs 259/2014-26, usnesení ze dne 18. 9. 2015, č. j. 2 Azs 267/2015-23, nebo ze dne 8. 6. 2016, č. j. 2 Azs 118/2016-36). Oblast, z níž stěžovatel pochází, se nachází na samém západě země, dle vlastního vyjádření stěžovatele před odjezdem z Ukrajiny žil na západě Ukrajiny ve městě Rovno, tedy „v místech nacházejících se pod plnou kontrolou ukrajinské ústřední vlády a kde v současné době žádné ozbrojené střety neprobíhají a nedochází k žádným bezpečnostním incidentům (jak vyplývá z Informace OAMP Ukrajina ze dne 22. 1. 2018, založené ve spise).“ Přestože se v citovaném usnesení hovořilo zejména o situaci ve městě, dle závěru soudu jsou východiska obsažená v odkazovaném usnesení Nejvyššího správního soudu plně použitelná i v daném případě, neboť zhoršená bezpečnostní situace panuje pouze ve dvou oblastech (.... a). Žalobkyně přitom před odjezdem ze své vlasti naposledy pobývala v, které se aktuální ozbrojený konflikt ve vůbec nedotýká.*
43. Krajský soud na základě shora provedeného posouzení žalobních námitek dospěl k závěru, že tyto nejsou důvodné, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítl.
44. 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 neúspěšná žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení a žalované v souvislosti s tímto řízením žádné náklady řízení nad rámec její běžné administrativní činnosti nevznikly.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu. 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 dne 18. ledna 2019

JUDr. Jana Kubenová, v. r.
samosoudkyně

Za správnost vyhotovení:
B. Z.