



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců Mgr. Radovana Havelce a JUDr. Tomáše Rychlého v právní věci žalobkyně: **O. Y.**, zastoupené Mgr. Michalem Poupětem, advokátem se sídlem Praha 1, Konviktská 24, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Praha 3, Olšanská 2, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 25. 6. 2018, č. j. 32 A 19/2018 – 21,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žádnému z účastníků **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

[1] Rozhodnutím Policie ČR, Krajského ředitelství policie Zlínského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytových agend (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 13. 10. 2017, č. j. KRPZ-71357-26/ČJ-2017-150026-SV (dále jen „správní rozhodnutí I. stupně“), bylo žalobkyni uloženo správní vyhoštění dle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 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 o pobytu cizinců“), a zároveň stanovena doba, po kterou jí nelze umožnit vstup na území členských států EU, v délce šesti měsíců. Samostatným rozhodnutím správního orgánu I. stupně z téhož dne č. j. KRPZ-71357-27/ČJ-2017-150026-SV (dále též „rozhodnutí o nákladech“), byla žalobkyni uložena povinnost uhradit náklady řízení ve věci správního vyhoštění ve výši 1000 Kč. Uvedená rozhodnutí k odvolání žalobkyně potvrdila žalovaná svými rozhodnutími ze dne 11. 4. 2018, č. j. CPR-32790-2/ČJ-2017-930310-V243 (dále jen „napadené rozhodnutí“), a ze

dne 12. 4. 2018, č. j. CPR-32790-3/ČJ-2017-930310-V243 (dále jen „napadené rozhodnutí o nákladech“).

[2] Žalobkyně podala proti oběma napadeným rozhodnutím žalobu, kterou Krajský soud v Brně (dále jen „krajský soud“) zamítl v záhlaví uvedeným rozsudkem (dále jen „napadený rozsudek“). Při svém rozhodování vyšel krajský soud z následujících skutečností zjištěných ze správního spisu: Žalobkyně byla dne 27. 6. 2017 kontrolována Policií ČR v areálu společnosti TEKOO spol. s r.o., Uherský Brod, U Korečnice 2340 (dále jen „společnost TEKOO“), a to při pracovní činnosti spočívající v balení zeleniny do obalů, kdy jmenovaná k výzvě předložila pouze cestovní pas Ukrajiny s vyznačeným národním vízem Polska typu D, opravňujícím ji k časově omezenému pobytu na českém území. Žádné doklady, které by ji opravňovaly k výkonu pracovní činnosti na území České republiky, však nepředložila. V rámci pobytové kontroly došlo k podání vysvětlení vedoucím skladu společnosti TEKOO, který uvedl, že žalobkyně byla k práci vyslána na základě smlouvy o dílo uzavřené mezi společnostmi TEKOO (v pozici objednatele) a Vidininvest Trade s.r.o., dříve sídlem Praha 3, Řehořova 27/44 (jako zhotovitelem; dále jen „společnost Vidininvest“; pozn. zdejšího soudu: dne 5. 6. 2018 byla společnost vymazána z obchodního rejstříku). Práce je potom přidělována, řízena a kontrolována zaměstnanci společnosti TEKOO, která zaznamenává i elektronickou docházku. Vedoucím skladu byl dále poskytnut kontakt na koordinátora společnosti Vidininvest pana M. V. (pozn. krajský soud nesprávně uvádí, že jde o koordinátora „polského zaměstnavatele“ žalobkyně – proti tomu srov. úřední záznam ze dne 28. 6. 2017, č. j. KRPZ-71357-1/ČJ-2017-150026-SV, případně čl. VIII zmíněné smlouvy o dílo). Ten policii uvedl, že žalobkyně byla s dalšími cizinci vyslána do ČR k odběrateli – společnosti Vidininvest [na základě smlouvy o poskytování příhraničních služeb uzavřené s dodavatelem – polskou společností OVD-TEMYRTANS, sp.z.o.o, sídlem Polská republika, Żabia Wola 107A; dále jen polský zaměstnavatel], který je dále poskytl společnosti TEKOO (na základě zmíněné smlouvy o dílo).

[3] Z obsahu správního spisu krajský soud dále odkázal na protokol o výsledku žalobkyně ze dne 28. 6. 2017, č. j. KRPZ-71357-9/ČJ-2017-150026-SV (dále jen „Protokol“), v rámci jehož obsahu zdůraznil, že žalobkyně uvedla, že pracuje pro pana M., aniž by byla schopna identifikovat svého zaměstnavatele. Práci v České republice našla jako nabídku na internetu. S panem M. byla v kontaktu přes viber [pozn. zdejšího soudu: jedná se tzv. instant messaging aplikaci umožňující uživateli realizovat mj. internetové hlasové hovory či zasílat zprávy jiným uživatelům], potom za nimi jednou týdně jezdí do Uherského Brodu a vždy se za ní staví v práci. Žalobkyně dále uvedla, že po příjezdu do ČR začala pracovat ve společnosti TEKOO, kde koncem dubna podepsala dokumenty, aniž by byla schopna upřesnit, co bylo jejich obsahem. Práci ji přiděloval a kontroloval mistr společnosti TEKOO. V Polsku žalobkyně nikdy nepracovala, přičemž polského zaměstnavatele ani společnost Vidininvest vůbec nezná. Dokumentům, které podepsala, nerozuměla. Mzda jí měla být vyplácena zálohově od pana M.. Krajský soud dále poukázal na následující podstatné součásti spisového materiálu – kopie cestovního pasu žalobkyně, včetně vyznačeného národního víza Polska typu D s platností od 20. 3. 2017 do 19. 3. 2018, pracovní smlouva žalobkyně a polského zaměstnavatele (v polštině) ze dne 24. 4. 2017, objednávka společnosti TEKOO ze dne 1. 3. 2017, smlouva o poskytování příhraničních

pokračování

služeb mezi polským zaměstnavatelem a společností Vidininvest ze dne 1. 1. 2017, kopie sdělení Evropské komise o možnosti delegace zaměstnanců polského zaměstnavatele do jiných států EU ze dne 31. 3. 2017, smlouva o dílo uzavřená mezi společnostmi Vidininvest a TEKOO ze dne 27. 2. 2017, informace Úřadu práce ČR o nástupu žalobkyně do zaměstnání - vyslání k výkonu práce ze dne 25. 4. 2017, odpověď Úřadu práce ČR ze dne 12. 7. 2017 na žádost správního orgánu I. stupně o sdělení informace k žalobkyni jako cizinci, podle které byla splněna informační povinnost [vyslání v rámci poskytování služeb podle § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) – přiložena informační karta], přičemž však žalobkyni nebylo vydáno žádné pracovní povolení. Krajský soud akcentoval též závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR ze dne 21. 7. 2017, ev. č. ZS36496, potvrzující možnost vycestování žalobkyně, a vyjádření společnosti TEKOO ze dne 21. 7. 2017, ze kterého vyplývá, že daná společnost má uzavřenu smlouvu o dílo se společností Vidininvest, která ji může plnit rovněž prostřednictvím subdodavatelů. Společnost TEKOO dále uvedla, že smluvní vztah má pouze se jmenovanou společností, se kterou komunikuje prostřednictvím jejího zástupce, pana M. V. K vyjádření je připojen přehled odpracovaných hodin cizinců poskytnutých k výkonu pracovní činnosti společností Vidininvest, včetně žalobkyně, která má evidováno 312,15 odpracovaných hodin. Poslední dokumenty konstatované krajským soudem představují žalobkyni předložené objednávky mezi společnostmi Vidininvest a TEKOO za období měsíců březen až červenec roku 2017, podnájemní smlouva ze dne 2. 3. 2017 uzavřená mezi těmito společnostmi a doklad o školení v polském jazyce.

[4] Úvodem svých navazujících úvah krajský soud odkázal na vymezení závislé práce zahrnuté v § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů, a na obecné pravidlo pro zaměstnávání cizinců obsažené v § 89 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, podle kterého lze cizince zaměstnat nebo přijmout do zaměstnání pouze za předpokladu, že je držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty. Jednu z výjimek ze zmíněného pravidla představuje dle krajského soudu ustanovení § 98 písm. k) téhož zákona, které reaguje na primární (čl. 56 Smlouvy o fungování EU) a sekundární (směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb; dále jen „Směrnice“) legislativu EU v oblasti přeshraničního poskytování služeb, přičemž podle předmětného ustanovení zmíněný požadavek nedopadá na zaměstnání cizince, který byl na území ČR vyslán v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu EU. V této souvislosti krajský soud konkrétně poukázal na čl. 1 odst. 3 písm. a) Směrnice, dopadající na případy, kdy je pracovník vyslán zaměstnavatelem do jiného členského státu z důvodu realizace konkrétní zakázky v režimu poskytování služeb, čehož se dovolává žalobkyně. Od uvedeného je podle krajského soudu třeba odlišit situaci upravenou pod písm. c) téhož ustanovení Směrnice, postihující případy, kdy jsou pracovníci vysláni (poskytnuti) do jiného členského státu přímo jako pracovní síla k plnění pracovních úkolů pod vedením příjemce služby, resp. podniku, do kterého jsou vysláni, kdy i v tomto případě jde o službu ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování EU. Jedná se přitom o specifickou formu agenturního zaměstnávání, která se od prvního případu liší tím, že pracovníci se ihned po poskytnutí služby nevracejí ke svému zaměstnavateli, ale naopak je podstatou celého procesu jejich integrace na trhu práce členského státu, do kterého byli

jako pracovní síla poskytnuti (viz rozsudek Soudního dvora EU ze dne 27. 3. 1990, věc C-113/89, *Rush Portuguesa*). Oproti první variantě se může druhá možnost podle krajského soudu negativně projevit na stabilitě trhu práce a související míře nezaměstnanosti obyvatel státu, do něhož byli pracovníci vysláni, přičemž doplnil, že Soudní dvůr EU z tohoto důvodu připustil, že v případě dlouhodobého poskytování pracovní síly lze přijmout restriktivnější opatření, a to v podobě vydání pracovního povolení, jakožto nutné podmínky pro poskytnutí služby na principu agenturního zaměstnávání (srov. rozsudek ze dne 11. 9. 2014, věc C-91/13, *Essent Energie Productie BV*).

[5] V návaznosti na unijní úpravu se krajský soud zaměřil na vnitrostátní režim, kdy při rozboru ustanovení zákona o zaměstnanosti připomněl rozsudek ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, v němž Nejvyšší správní soud konstatoval, 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 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 tak podle Nejvyššího správního soudu ve smyslu § 98 písm. k) téhož zákona nevyžaduje pouze u pracovníků, kteří, ačkoli byli dočasně vysláni na území ČR jako pracovní síla, vykonávají svou hlavní činnost u zaměstnavatele, který je na území ČR 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. Při aplikaci uvedeného právního názoru na skutkové okolnosti projednávaného případu dospěl krajský soud následně k závěru, že výjimka obsažená v § 98 písm. k) citovaného zákona na žalobkyni nedopadá.

[6] Krajský soud konkrétně zdůraznil, že sice bylo prokázáno, že žalobkyně byla v době výkonu pracovní činnosti na území ČR formálně v pracovněprávním vztahu k polskému zaměstnavateli, jak dokládá mj. pracovní smlouva, avšak ve skutečnosti bylo podstatou jejího vyslání zprostředkování zaměstnání, a to nikoliv za účelem krátkodobého poskytnutí služby, ale z důvodu integrace na trhu práce bez zákonem stanoveného povolení. V tomto bodě krajský soud akcentoval, že žalobkyně při výslechu sama uvedla, že svého polského zaměstnavatele a společnost Vidininvest vůbec nezná, neví co je jejich předmětem podnikání, a nikdy pro ně fakticky nepracovala. Co se týče vzniku pracovního poměru, dozvěděla se o něm na internetu, přičemž s kontaktní osobou (pan M. V.) komunikovala přes viber, a tento za ní dojížděl jednou týdně do Uherského Brodu. V Polsku nikdy nepracovala a v ČR prakticky denně vykonávala práci pro společnost TEKOO, a to výlučně na základě pokynů a pod kontrolou jednoho z pověřených zaměstnanců, včetně elektronické evidence docházky. Její činnost tak představovala výkon závislé práce pro jmenovanou společnost. Krajský soud dodal, že popsáný způsob výkonu pracovní činnosti žalobkyně potvrzuje vedle Protokolu také úřední záznam ze dne 28. 6. 2017, zachycující pobytovou kontrolu žalobkyně, i vyjádření společnosti TEKOO ze dne 21. 7. 2017.

[7] V souhrnu uvedeného krajský soud vyhodnotil, že ačkoliv správní orgány chybně uvedly, že poskytnutí žalobkyně jako pracovní síly není službou ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování EU, dospěly ke správnému závěru, že šlo o službu vykazující znaky

pokračování

agenturního zaměstnávání, kterou nelze subsumovat pod výjimku § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Ze skutkových okolností případu podle krajského soudu nevyplývá, že by žalobkyně převážnou část své pracovní činnosti vykonávala v domovském státě svého zaměstnavatele, kam by se po dokončení práce v ČR vrátila. Krajský soud se proto ztotožnil se závěrem správních orgánů o naplnění důvodů pro správní vyhoštění podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců.

[8] Ve vztahu k napadenému rozhodnutí o nákladech krajský soud konstatoval, že má akcesorickou povahu, přičemž výše nákladů řízení byla stanovena v souladu s právní úpravou. Žalovaná tedy postupovala v souladu se zákonem, když zamítla odvolání žalobkyně proti rozhodnutí o nákladech, neboť bylo založeno pouze na tvrzené nezákonnosti správního rozhodnutí I. stupně o správním vyhoštění.

[9] Žalobkyně (dále jen „stěžovatelka“) podala proti napadenému rozsudku kasační stížnost z důvodů obsažených v § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále též „s. ř. s.“). V ní uvedla, že setrvává na svém názoru, že práci na území ČR nevykonávala neoprávněně. Správní orgány podle stěžovatelky nepodloženě odmítly aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, ve spojení se Směrnicí, přičemž zopakovala, že je zaměstnankyní polské společnosti a do ČR byla vyslána v rámci přeshraničního poskytování služeb – plnění zakázky pro společnost Vidininvest, a to na základě smlouvy o poskytování služeb. Dodala, že soulad daného postupu s unijním právem potvrdila ve svém vyjádření, k žádosti polského zaměstnavatele, i Evropská komise. Stěžovatelka namítla, že ačkoliv opakovaně předkládala důkazy k prokázání skutečnosti, že mělo být aplikováno ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, nebylo to ze strany správního orgánu akceptováno.

[10] V rámci kasační stížnosti stěžovatelka rovněž namítla, že pouze ze skutečnosti, že v Polsku nepobývala delší dobu, nelze dovozovat, že si se svým polským zaměstnavatelem nevytvořila vztah, a že se k němu nehodlá po dokončení vyslání do ČR vrátit. Takový úmysl správnímu orgánu stěžovatelka nikdy nesdělila. V obchodních vztazích nelze podle stěžovatelky vyloučit, že je zaměstnanec přijat do zaměstnání a v důsledku následné nižší vytíženosti zaměstnavatele ihned v souladu s unijními předpisy vyslán k výkonu práce v jiném členském státě, jako tomu bylo v jejím případě. Správní orgány i krajský soud vystavěly své závěry na výpovědi stěžovatelky, která však obchodní ani smluvní vztahy zúčastněných společností nezná, a nemohla proto relevantně posoudit stěžejní otázky. Stěžovatelka dodala, že vzniklé nejasnosti mohly být zhojeny, pokud by správní orgány provedly důkazy jí navrhované. Z těchto důvodů navrhla napadený rozsudek zrušit a věc vrátit krajskému soudu k dalšímu řízení.

[11] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že způsob rozhodování krajského soudu nehodlá blíže komentovat, s tím, že plně odkazuje na shromážděný spisový materiál.

[12] Nejvyšší správní soud úvodem poukazuje na skutečnost, že přes formální uplatnění kasačního důvodu podle § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. stěžovatelka tento nijak nekonkretizovala, přičemž zdejší soud ani z úřední povinnosti nezjistil, že by napadený rozsudek byl nepřezkoumatelný nebo řízení před krajským soudem bylo zatíženo

jakoukoliv vadou mající za následek nezákonnost rozhodnutí ve věci. Z obsahu spisového materiálu rovněž nevyplývá, že by stěžovatelka před krajským soudem vytýkala, že skutková podstata, z níž správní orgány vycházely, postrádá oporu ve spisech nebo je s nimi přímo v rozporu, případně že by byla porušena zákonná procesní pravidla pro její zjišťování [§ 103 odst. 1 písm. b) s. ř. s.]. Argumentace stěžovatelky na podporu tohoto stížního bodu zcela chybí. Nejvyšší správní soud proto postoupil k posouzení důvodnosti námitky nesprávného právního posouzení krajským soudem [§ 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.].

[13] Kasační stížnost není důvodná.

[14] Podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců „[p]olicie vydá rozhodnutí o správním vyhoštění cizince, který pobývá na území přechodně, s dobou, po kterou nelze cizinci umožnit vstup na území členských států Evropské unie, a zařadí cizince do informačního systému smluvních států až na 5 let, je-li cizinec na území zaměstnán bez oprávnění k pobytu anebo povolení k zaměstnání, ačkoli je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, nebo na území provozuje dani podléhající výdělečnou činnost bez oprávnění podle zvláštního právního předpisu anebo bez povolení k zaměstnání cizince zaměstnal nebo takové zaměstnání cizinci zprostředkoval“.

[15] Podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti „[p]ovolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta, karta unitropodnikově 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“.

[16] Zdejší soud v tomto bodě připomíná, že již krajský soud v napadeném rozsudku zdůraznil, že otázkou vysílání státních příslušníků Ukrajiny, kterým bylo uděleno polské vízum, nikoli však povolení k výkonu práce na území ČR, polským zaměstnavatelem k výkonu práce do ČR, aniž by kdy pro polského zaměstnavatele pracovali, se zabýval Nejvyšší správní soud v rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 – 31 (všechna rozhodnutí dostupná na www.nssoud.cz). Pomocí systematického výkladu zákona o zaměstnanosti a s ohledem na právo EU dospěl k závěru, že „[v]ýjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, zakotvená v § 98 písm. k) [zákonu 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.“ Nad rámec tohoto odkazu lze poznamenat, že podobné případy, týkající se dokonce stejného polského zaměstnavatele i stejného odběratele služeb (tj. společnosti Vidininvest Trade s.r.o., respektive Vidininvest s.r.o., jejichž jediného společníka představovala tatáž osoba) jako v nyní posuzované věci, řešil Nejvyšší správní soud v rozsudcích ze dne 30. 5. 2018, č. j. 2 Azs 142/2018 – 17, a ze dne 13. 12. 2018, č. j. 2 Azs 243/2018 – 17. Stěžovatelé byli v odkazovaných případech zastoupeni advokáty téže advokátní kanceláře jako nynější stěžovatelka, čemuž odpovídá i zcela shodná kasační argumentace všech tří stěžovatelů. Zdejší soud proto vyšel z právního názoru vysloveného v odkazovaných rozsudcích, když v nyní projednávané věci neshledal důvody, pro které by bylo nutné se od dříve vyslovených závěrů odchýlit.

pokračování

[17] V posuzovaném případě ze spisového materiálu vyplývá, jak konstatoval krajský soud na straně 3-4 napadeného rozsudku, že stěžovatelka si nabídku práce našla na internetu, přičemž se mělo jednat o výkon práce v České republice. Kontaktní osobou – panem M. V., se kterým stěžovatelka komunikovala prostřednictvím viberu, jí bylo sděleno, že s platným polským vízem, kterým stěžovatelka již v danou dobu disponovala, pro ni nebude problém pracovat v ČR. Na území České republiky přicestovala spolu se svým manželem „někdy kolem 20. 4. 2017“ přes Polsko, kterým však pouze projeli, když zastavovali toliko z důvodu odpočinku. Zhruba týden poté, tj. 27. nebo 28. 4. 2017, přesné datum si stěžovatelka již nepamatovala, nastoupila do práce ve společnosti TEKOO v Uherském Brodě. Teprve na zmíněném místě přitom dne 24. 4. 2017 podepsala pracovní smlouvu (jejímuž obsahu však z důvodu použitého jazyku dle svých slov „*moc nerozumí*“) s polským zaměstnavatelem, k němuž nicméně poznamenala, že o němž nic neví, ani to, čím se zabývá, a kdo za něj jedná. Shodně konstatovala, že nezná společnost Vidininvest. Stěžovatelka dále sama uvedla, že jejím zaměstnavatelem je M.V., od kterého také dne 23. 6. 2017 obdržela zálohu na mzdu. V rámci svého výsledku stěžovatelka rovněž zmínila, že pracovní úkoly ji zadával mistr ze společnosti TAKOO.

[18] Nejvyšší správní soud na základě uvedených skutečností dospěl ve shodě s krajským soudem k názoru, že i přes formální zastření skutečností uzavřenými smluvními vztahy (pracovní smlouva uzavřená mezi polským zaměstnavatelem a stěžovatelkou, smlouva o poskytování přeshraničních služeb mezi polským zaměstnavatelem a společností Vidininvest a smlouva o dílo mezi společnostmi Vidininvest a TEKOO) jednal polský zaměstnavatel fakticky jako agentura práce, která stěžovatelce pouze zprostředkovala zaměstnání na území ČR. Z podkladů spisového materiálu jasně vyplývá, že stěžovatelka nejenže ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele neprovozovala svou hlavní činnost, ale o svém polském zaměstnavateli *de facto* vůbec nic neví. Absenci jakéhokoliv povědomí o údajném faktickém, tj. nikoli pouze formálně vystupujícím zaměstnavateli, přitom jistě nelze vysvětlit, jak činí stěžovatelka v kasační stížnosti, namítanou „*neznalostí obchodních a smluvních vztahů zúčastněných společností*“. I za takového stavu by totiž musela mít o svém polském zaměstnavateli, pokud by pro něj skutečně pracovala, alespoň základní informace.

[19] Nad rámec uvedeného je možné poznamenat, že dodatek stěžovatelčiny pracovní smlouvy, datovaný již dnem následujícím po podpisu samotné smlouvy, podle kterého měla pracovat na adrese závodu společnosti TAKOO v Uherském Brodě, *neobsahuje jakékoliv časové omezení tvrzeňého „vyslání“*, tj. změna místa výkonu práce byla stanovena *na dobu neurčitou*. V souvislosti s dalším argumentem vzneseným stěžovatelkou zdejší soud podotýká, že v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by její vyslání představovalo odlehčující opatření v době dočasného úbytku zakázek polského zaměstnavatele nebo že by k němu došlo ve srovnatelné situaci (srov. bod 41 shora zmíněného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 – 31).

[20] V souhrnu uvedeného nelze dát stěžovatelce za pravdu v tom, že by krajský soud svůj závěr vystavěl pouze na zjištění, že jmenovaná v Polsku nepobývala delší dobu. Krajský soud naopak na stranách 3-4 napadeného rozsudku obsáhle a podrobně

rekapituloval skutečnosti, které zjistil ze správního spisu, jež po uvedení relevantní vnitrostátní a unijní právní úpravy, a s ní související judikatury, pečlivě vyhodnotil na straně 7. Nelze přitom přehlédnout, že stěžovatelka ve své kasační stížnosti, stejně jako předtím v žalobě, neuvedla žádné konkrétní důkazy, které by mohly vést ke zjištění, že v jejím případě byly splněny podmínky pro aplikaci výjimky dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (viz citace judikatury zdejšího soudu realizovaná výše). Jakkoliv je jisté možné souhlasit s tvrzením, že *obecně* platí, že v obchodních vztazích nelze vyloučit, že v důsledku nižší vytíženosti zaměstnavatele je nově přijatý zaměstnanec ihned vyslán k výkonu práce v jiném členském státě, platí, že *ve stěžovatelčině případě* se jedná o tvrzení neprokázané, a navíc nové, tedy v žalobě neuplatněné, a proto ve smyslu § 104 odst. 4 s. ř. s. nepřipustné.

[21] Z uvedených důvodů zdejší soud aprobuje závěr učiněný správními orgány, respektive potvrzený krajským soudem, že na situaci stěžovatelky nebylo možné aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Vyloučení možnosti aplikace citovaného ustanovení přitom nebylo ze strany správních orgánů (ani krajského soudu) nepodložené, jak stěžovatelka namítá. O tom svědčí shora provedený rozbor skutečností vyplývajících ze spisového materiálu, které stěžovatelka žádným relevantním způsobem nezpochybnila. Při uvedeném závěru potom krajský soud zcela správně s odkazem na judikaturu Soudního dvora EU a Nejvyššího správního soudu zhodnotil, že správní orgány postupovaly v souladu se zákonem, když jednání stěžovatelky shledaly protiprávním, zakládajícím důvod pro vydání rozhodnutí o správním vyhoštění podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců. Jestliže pak krajský soud seznal, že napadené rozhodnutí, které potvrdilo rozhodnutí I. stupně o správním vyhoštění stěžovatelky, netrpí nezákonností, postupoval rovněž správně, když aproboval i postup správních orgánů při vydání navazujícího rozhodnutí o nákladech, respektive napadeného rozhodnutí o nákladech, jejichž legalitu stěžovatelka v žalobě zpochybnila toliko odkazem na nezákonnost prvně jmenovaných rozhodnutí.

[22] Nejvyšší správní soud závěrem uvádí, že si je vědom skutečnosti, že krajský soud v napadeném rozsudku explicitně nereagoval na stěžovatelčin žalobní odkaz na vyjádření (sdělení) Evropské komise ze dne 31. 3. 2017. V souvislosti s tímto dílčí nedostatkem je však třeba připomenout, že aby se mohlo jednat o vadu řízení, která by odůvodňovala zrušení napadeného rozsudku, musela by taková vada ve smyslu § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. mít vliv na zákonnost rozhodnutí o věci samé. Ze znění napadeného rozsudku je však zřejmé, že krajský soud vycházel z podkladů správního spisu, jehož součástí bylo i zmíněné sdělení Evropské komise, což konečně krajský soud v rámci rekapitulace jeho obsahu výslovně uvedl. Právní posouzení stěžovatelčina případu provedené krajským soudem potom zahrnuje i rozlišení různých situací, které při vysílání pracovníků do jiné členské země, než je ta, kde má zaměstnavatel sídlo, vznikají. Krajský soud v kontextu judikatury zdejšího soudu a Soudního dvora EU srozumitelně vysvětlil, za jakých podmínek představuje vyslání pracovníků (poskytnutí pracovní síly) službu, jejíž volný pohyb je unijním právem zaručen, a kdy naopak výjimku z povinnosti mít pracovní povolení aplikovat nelze. Zvoleným postupem tak *de facto*, přestože implicitně, vypořádal i odkaz stěžovatelky na předmětné sdělení Evropské komise, v souvislosti s nímž je současně vhodné poznamenat, že pouze *obecně*, bez vztahu ke stěžovateli, popisuje, kdy lze vyslat

pokračování

pracovníky na území jiného členského státu, aniž by tam museli získat pracovní povolení. Za těchto okolností nemá dílčí nedostatek odůvodnění krajského soudu vliv na závěry napadeného rozsudku, které se stěžovatelce prostřednictvím námitek obsažených v kasační stížnosti nepodařilo zpochybnit.

[23] Z výše uvedených důvodů dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že nebyly naplněny tvrzené důvody kasační stížnosti, a proto ji podle § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. zamítl.

[24] O náhradě nákladů tohoto řízení bylo rozhodnuto ve smyslu § 60 odst. 1, věty první s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka byla v řízení o kasační stížnosti procesně neúspěšná, právo na náhradu nákladů řízení jí nenáleží. Pokud jde o procesně úspěšného účastníka – žalovanou, v jejím případě nebylo prokázáno, že by jí v souvislosti s tímto řízením vznikly náklady, které by překročily rámec běžné úřední činnosti. Nejvyšší správní soud proto rozhodl tak, že se žádnému z účastníků náhrada nákladů řízení nepřiznává.

P o u č e n í : Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3 s. ř. s.).

V Brně dne 17. ledna 2019

JUDr. Jaroslav Vlašín
předseda senátu