



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 žalobce: **V. D.**, zastoupeného 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 žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 26. 6. 2018, č. j. 34 A 13/2018 – 28,

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 23. 10. 2017, č. j. KRPZ-71516-27/ČJ-2017-150026-SV (dále jen „správní rozhodnutí I. stupně“), bylo žalobci 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 mu nelze umožnit vstup na území členských států EU, v délce šesti měsíců. Samostatným rozhodnutím správního orgánu I. stupně z téhož dne č. j. KRPZ-71516-28/ČJ-2017-150026-SV (dále též „rozhodnutí o nákladech“), byla žalobci uložena povinnost uhradit náklady řízení ve věci správního vyhoštění ve výši 1000 Kč. Uvedená rozhodnutí k odvolání žalobce potvrdila žalovaná svými rozhodnutími ze dne 11. 4. 2018, č. j. CPR-32802-2/ČJ-2017-930310-V243 (dále jen „napadené rozhodnutí“), a ze dne 12. 4.

2018, č. j. CPR-32802-3/ČJ-2017-930310-V243 (dále jen „napadené rozhodnutí o nákladech“).

[2] Žalobce podal 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: Dne 27. 6. 2017 proběhla pobytová kontrola v areálu společnosti TEKOO spol. s r. o., X (dále jen „společnost TEKOO“), při níž bylo zjištěno, že žalobce a další cizinci zde v pravidelných směnách vykonávají pracovní činnost spočívající v kompletaci zeleniny a ovoce pro expedici. Na místě kontroly všichni cizinci předložili cestovní doklady, ve kterých měli vyznačena národní víza Polska typu D, umožňující jim časově omezený pobyt na českém území. Žádné dokumenty, které by je opravňovaly k výkonu pracovní činnosti ve společnosti TEKOO však nepředložili. V rámci pobytové kontroly došlo k podání vysvětlení vedoucím skladu zmíněné společnosti, který uvedl, že cizinci, včetně žalobce, byli k práci vysláni 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 jim je přidělována a je i řízena zaměstnanci společnosti TEKOO.

[3] Z obsahu správního spisu krajský soud dále odkázal na protokol o výsledku žalobce ze dne 28. 6. 2017, č. j. KRPZ-71516-8/ČJ-2017-150026 (dále jen „Protokol“), v rámci jehož obsahu zdůraznil následující relevantní skutečnosti uvedené žalobcem: jmenovaný mj. zmínil, že nabídku práce v ČR si vyhledal na internetu ještě v době, kdy byl na Ukrajině. Telefonicky se spojil s jedním z kontaktů, jenž mu nabídl práci baliče ovoce a zeleniny v Uherském Brodě. Polské pracovní vízum si žalobce obstaral přes ukrajinskou agenturu. Uvedl, že název polské společnosti OVD-TEMYRTANS, sp. z. o. o (pozn. sídlem Polská republika, Żabia Wola 107A; dále jen „polský zaměstnavatel“) nezná, nikdy s ní nebyl v kontaktu. V Polsku pracoval jen jeden týden ještě v roce 2016, poté příležitostně pracoval v Německu a v Itálii, kde zůstal do 23. 8. 2016, kdy se vracel přes Maďarsko domů. K práci v Uherském Brodě poznamenal, že úkoly a dobu nástupu na směnu mu určovali mistři společnosti TEKOO. Výplatu dosud neobdržel, přičemž neví, kdo ji vyplácí. Nějaké dokumenty k práci v TEKOO podepsal, avšak sám je nemá. U sebe je má zřejmě X. Žalobce rovněž vypověděl, že pracovní smlouvu s polským zaměstnavatelem podepsal až v Uherském Brodě. Vedle polského zaměstnavatele nezná ani společnost Vidininvest. K dotazu správního orgánu uvedl, že si myslí, že k práci v ČR mu postačuje polské pracovní vízum. Kdo mu hradí sociální a zdravotní pojištění neví. Domnívá se, že má písemné vyslání na pracovní cestu do společnosti TEKOO, ale podepisoval řadu dokumentu a už neví, čeho se týkaly.

[4] Krajský soud dále poukázal na následující podstatné součásti spisového materiálu – *kopie cestovního pasu* žalobce s datem vstupu na území členských států EU dnem 3. 5. 2017 a vyznačeným národním vízem Polska typu D s platností od 26. 4. 2017 do 10. 10. 2017, *smlouva o dílo* uzavřená mezi společnostmi Vidininvest a TEKOO ze dne 27. 2. 2017, *smlouva o poskytování příhraničních služeb* mezi polským zaměstnavatelem a společností Vidininvest ze dne 1. 1. 2017, *objednávka společnosti TEKOO* ze dne 1. 3. 2017, *pracovní*

pokračování

smlouva žalobce a polského zaměstnavatele (v polštině) ze dne 8. 5. 2017, informace o nástupu zaměstnání žalobcem - vyslání k plnění úkolů polským zaměstnavatelem do společnosti Vidininvest ze dne 10. 5. 2017, výkaz docházky uvádějící nástup žalobce do zaměstnání dnem 7. 5. 2017. Krajský soud akcentoval též závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR ze dne 3. 7. 2017, ev. č. ZS36224, potvrzující možnost vycestování žalobce, odpověď Úřadu práce ČR ze dne 12. 7. 2017 na žádost správního orgánu I. stupně o sdělení informace k žalobci jako cizinci, podle které jmenovanému nebylo vydáno žádné pracovní povolení, a vyjádření společnosti TEKOO ze dne 21. 7. 2017, ze kterého vyplývá, že daná společnost má uzavřenou smlouvu o dílu se společností Vidininvest, která ji může plnit rovněž prostřednictvím subdodavatelů. Společnost TEKOO dále uvedla, že smluvní vztah má pouze se jmenovanou společností, s níž komunikuje prostřednictvím jejího zástupce, pana M. V. K vyjádření byl připojen přehled odpracovaných hodin cizinců poskytnutých k výkonu pracovní činnosti společností Vidininvest, včetně žalobce, který má evidováno 367,15 odpracovaných hodin. Krajský soud poukázal též na vyjádření žalobce ze dne 2. 8. 2017, kde tento zopakoval svou argumentaci o svém vyslání zahraničním zaměstnavatelem k plnění zakázky pro společnost Vidininvest, s tím, že podléhal vedení polského zaměstnavatele. Z příloh předmětného vyjádření krajský soud zdůraznil objednávky mezi společnostmi Vidininvest a TEKOO za období měsíců březen až červenec roku 2017 a podnájemní smlouvu ze dne 2. 3. 2017 uzavřenou mezi těmito společnostmi. Přehled spisového materiálu krajský soud završil rekapitulací obsahu napadeného rozhodnutí.

[5] Úvodem svých navazujících úvah krajský soud nejprve odmítl námitku nedostatečného zjištění skutkového stavu, s odkazem na shora podaný výčet podkladů, když zdůraznil, že žalobce nijak nespecifikoval, v čem namítané nedostatky spatřuje a současně žádný z podkladů nezpochybnil. Dodal, že ze spisu nevyplývá žádná skutečnost svědčící ve prospěch žalobce, kterou by správní orgány opomenuly, přičemž on sám žádnou neoznačil. Z hlediska námitky směřující do neuplatnění výjimky podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, respektive směrnice Evropského parlamentu a Rady č. 96/71/ES o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „Směrnice“), krajský soud v kontextu judikatury zdejšího soudu nejprve vyhodnotil, že činnost žalobce vykazovala znaky závislé práce. Zdůraznil, že práci vykonával na pracovišti společnosti TEKOO, v denním směnném provozu, přičemž mu zmíněná společnost vedla i docházku. Jeho práci potom kontrolovali rovněž zaměstnanci společnosti TEKOO. Krajský soud nepřehlédl, že pracovní smlouvu s polským zaměstnavatelem žalobce uzavřel až po zahájení pracovní činnosti, a to v areálu společnosti TEKOO. Žalobce konečně výkon závislé práce ve zmíněné společnosti TEKOO nepopřel, když se pouze dovolává toho, že ji konal pro svého polského zaměstnavatele. Krajský soud v dalším rozebral povahu polského národního víza typu D, přičemž seznal, že žalobce neopravňuje k výkonu zaměstnání na českém území. Povolením k zaměstnání (resp. tzv. zaměstnaneckou kartou) potom žalobce nedisponoval, což bylo ověřeno dotazem k Úřadu práce a potvrdil to i sám žalobce.

[6] V návaznosti na uvedené krajský soud rozebral ustanovení týkající se legality výkonu pracovní činnosti cizinci na území České republiky, kdy akcentoval obecné pravidlo 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, jehož smyslem je umožnit podnikatelským subjektům usazeným v některém členském státě EU naplňovat na území ČR princip volného pohybu služeb (přeshraniční poskytování služeb). S odkazem na rozsudek Soudního dvora EU ze dne 17. 12. 1981, věc C-279/80, *Webb*, krajský soud dále konstatoval, že i případ, kdy jsou pracovníci vysláni (poskytnuti) přímo jako pracovní síla představuje službu ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování EU, přičemž vymezení pojmu „*vyslání v rámci poskytování služeb*“ se věnuje rovněž Směrnice. Z judikatury Soudního dvora vztahující se k čl. 1 odst. 3 Směrnice potom podle krajského soudu vyplývá, 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 podřídit takové vysílání pracovníků požadavku na získání pracovního povolení. Takový požadavek nicméně nesmí být paušální. Odůvodnit jej však může situace, kdy je svoboda poskytování služeb využívána k jinému účelu než k poskytnutí dané služby (srov. rozsudek ze dne 11. 9. 2014, věc C-91/13, *Essent Energie Productie BV*). Platí nicméně, že 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.

[7] Uvedenou problematikou se podle krajského soudu, za obdobné skutkové a právní situace, zabýval i Nejvyšší správní soud ve svých 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. V rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 – 31 potom Nejvyšší správní soud konkrétně vyslovil, 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 tedy 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) zákona o zaměstnanosti na žalobce nedopadá. Dodal, že totožnými vztahy mezi shodnými společnostmi (polským zaměstnavatelem a Vidininvest) se zabýval i Nejvyšší správní soud ve výše zmíněném rozsudku č. j. 4 Azs 134/2018 – 18, v němž u tehdejší stěžovatelky rovněž neseznal, že by vykonávala hlavní činnost pro polského zaměstnavatele.

pokračování

[8] Krajský soud uzavřel, že ačkoliv správní orgány chybně uvedly, že poskytnutí žalobce jako pracovní síly není službou ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování EU, dospěly ke správnému závěru, že šlo o službu vykazující znaky agenturního zaměstnávání, kterou nelze subsumovat pod výjimku § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Krajský soud konkrétně zdůraznil, že žalobce vykonával závislou práci pro společnost TEKOO a nenaplňoval tak znaky nadnárodního opatření ve smyslu čl. 1 odst. 3 písm. a) Směrnice, když polského zaměstnavatele vůbec neznal, nikdy u něj nepracoval a ten ani pracovní výkon žalobce nekontroloval. Podle krajského soudu tedy nebylo možné usoudit, že by žalobce vykonával převážnou část své pracovní činnosti v domovském státě polského zaměstnavatele, kam by se po dokončení práce navrátil. Krajský soud se proto ztotožnil s podloženým závěrem správních orgánů o naplnění důvodů pro správní vyhoštění žalobce podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců. Závěrem krajský soud uvedl, že žalobcem dovolávané vyjádření Evropské komise neobsahuje žádnou úvahu, ani neoznačuje rozhodnutí Soudního dvora EU, na základě kterých dovozuje v něm obsažené závěry.

[9] Ve vztahu k napadenému rozhodnutí o nákladech krajský soud zhodnotil, 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 žalobce proti rozhodnutí o nákladech, neboť bylo založeno pouze na tvrzené nezákonnosti správního rozhodnutí I. stupně o správním vyhoštění (pozn. krajský soud zjevným omylem uvedl, že nezákonnost rozhodnutí o nákladech žalobce opřel o tvrzení nezákonnosti „rozhodnutí o nákladech“, ačkoliv zjevně mínil správní rozhodnutí I. stupně o vyhoštění – srov. poslední odstavec na s. 6 odvolání žalobce ze dne 27. 10. 2017).

[10] Žalobce (dále jen „stěžovatel“) podal 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, ve znění pozdějších předpisů (dále též „s. ř. s.“). V ní uvedl, že setrvává na svém názoru, že práci na území ČR nevykonával neoprávněně. Správní orgány podle stěžovatele nepodloženě odmítly aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, ve spojení se Směrnicí, přičemž zopakoval, že je zaměstnancem polské společnosti a do ČR byl vyslán v rámci přeshraničního poskytování služeb – plnění zakázky pro společnost Vidininvest, a to na základě smlouvy o poskytování služeb. Dodal, že soulad daného postupu s unijním právem potvrdila ve svém vyjádření, k žádosti polského zaměstnavatele, i Evropská komise. Stěžovatel namítl, že ačkoliv opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že mělo být aplikováno ustanovení § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, nebylo to ze strany správního orgánu akceptováno.

[11] V rámci kasační stížnosti stěžovatel rovněž namítl, že pouze ze skutečnosti, že v Polsku nepobýval delší dobu, nelze dovozovat, že si se svým polským zaměstnavatelem nevytvořil vztah, a že se k němu nehodlá po dokončení vyslání do ČR vrátit. Takový úmysl správnímu orgánu stěžovatel nikdy nesdělil. V obchodních vztazích nelze podle stěžovatele 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 jeho případě. Správní orgány i krajský soud vystavěly své závěry na výpovědi stěžovatele, který však obchodní ani smluvní vztahy

zúčastněných společností nezná, a nemohl proto relevantně posoudit stěžejní otázky. Stěžovatel dodal, že vzniklé nejasnosti mohly být zhojeny, pokud by správní orgány provedly důkazy jím navrhované. Z těchto důvodů navrhl napadený rozsudek zrušit a věc vrátit krajskému soudu k dalšímu řízení.

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

[13] Nejvyšší správní soud úvodem poukazuje na skutečnost, že přes formální uplatnění kasačního důvodu podle § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. stěžovatel tento nijak nekonkretizoval, 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 stěžovatel před krajským soudem vytýkal, 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 stěžovatele 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.].

[14] Kasační stížnost není důvodná.

[15] Podle § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3 zákona o pobytu cizinců „[p]olice 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“.

[16] 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“.

[17] 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) [zákona o zaměstnanosti], se vztahuje jak na dočasné vyslání

pokračování

pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslání pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.“ Nad rámec rozsudku č. j. 4 Azs 134/2018 – 18, zmíněného krajským soudem, je dále namístě zdůraznit, že podobnými případy, v nichž rovněž vystupovali polský zaměstnavatel a společnost Vidininvest Trade s.r.o. (respektive Vidininvest s.r.o., kdy však jediného společníka obou těchto společností obdobného názvu představovala jedna a tatáž osoba), se Nejvyšší správní soud zabýval taktéž 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 stěžovatel, 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.

[18] V posuzovaném případě ze spisového materiálu vyplývá, jak konstatoval krajský soud na straně 3-4 napadeného rozsudku, že stěžovatel si pracovní příležitost našel sám na internetu, kde byla spousta nabídek na práci v ČR. V době, kdy již měl podanou žádost o polské pracovní vízum, vyřizované přes „ukrajinskou agenturu“, zavolal na jedno z čísel, přičemž mu bylo nabídnuto místo baliče ovoce a zeleniny v Uherském Brodě. Na daný druh práce dostal ještě jednu nabídku na jiném místě, *sám* se ale rozhodl pro Uherský Brod. V Polsku sice již pracoval, avšak ještě v roce 2016, a to ve skladu v „supermarketu typu Kaufland“ po dobu jednoho týdne. Svého nynějšího polského zaměstnavatele nezná. Stěžovatel doslova uvedl, že jeho „*název slyší poprvé*“ (viz Protokol) a nikdy s ním nebyl v kontaktu. Shodně ke společnosti Vidininvest poznamenal, že její název sice slyšel, avšak neví o ní nic bližšího a nikoho z ní nezná, ani neví, čím se zabývá. Pracovní smlouvu v polském jazyce podepsal až v Uherském Brodě, nad to dne 8. 5. 2017, zatímco do práce dle výkazu docházky nastoupil již dne 7. 5. 2017. Stěžovatel sám vyjádřil domněnku, že jeho zaměstnavatelem je osoba jemu známá jako „X“, jejíž příjmení však nezná. V rámci svého výsledku stěžovatel rovněž zmínil, že pracovní úkoly mu zadávali mistři ze společnosti TAKOO, kteří určovali i dobu nástupu na 8 hodinové směny.

[19] Nejvyšší správní soud na základě uvedených skutečností dospěl ve shodě s krajským soudem k závěru, že i přes formální zastření skutečnosti uzavřenými smluvními vztahy (pracovní smlouva uzavřená mezi polským zaměstnavatelem a stěžovatelem, 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 stěžovateli pouze zprostředkovala zaměstnání na území ČR. Z podkladů spisového materiálu jasně vyplývá, že stěžovatel 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 stěžovatel v kasační stížnosti, namítanou „*neznalostí obchodních a smluvních vztahů zúčastněných společností*“. I za takového stavu by totiž musel mít o svém polském zaměstnavateli, pokud by pro něj skutečně pracoval, alespoň základní informace.

[20] Správnost závěru učiněného krajským soudem dokládá rovněž další jím akcentovaná skutečnost, totiž že dodatek stěžovatelovy pracovní smlouvy, datovaný již druhým dnem po podpisu samotné smlouvy, respektive třetím dnem po faktickém nástupu do zaměstnání v závodě společnosti TAKOO, podle kterého měl pracovat právě na adrese zmíněného závodu v Uherském Brodě, *neobsahuje jakékoliv časové omezení tvrzeného „vyslání“*. Změna místa výkonu práce tedy byla stanovena *na dobu neurčitou*. V souvislosti s dalším argumentem vzneseným stěžovatelem zdejší soud podotýká, že v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by jeho 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). V souhrnu uvedeného nelze dát stěžovateli za pravdu v tom, že by krajský soud svůj závěr vystavěl pouze na zjištění, že jmenovaný v Polsku nepobýval 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 Soudního dvora EU i zdejšího soudu, pečlivě vyhodnotil na straně 9.

[21] Z hlediska možné aplikace výjimky podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti nelze současně přehlédnout, že stěžovatel ve své kasační stížnosti, stejně jako předtím v žalobě, neuvedl žádné konkrétní důkazy, které by mohly vést ke zjištění, že v jeho případě byly splněny podmínky pro uplatnění zmíněného ustanovení (viz citace judikatury zdejšího soudu realizovaná výše). Za nedostatečné je v tomto smyslu třeba hodnotit i jím předložené vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, s jehož hodnocením ze strany krajského soudu se Nejvyšší správní soud plně ztotožňuje, přičemž dodává, že toto pouze *obecně*, bez vztahu ke stěžovateli, popisuje, kdy lze vyslat pracovníky na území jiného členského státu, aniž by tam museli získat pracovní povolení. Jakkoliv je potom jistě možné souhlasit s tvrzením stěžovatele, 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 stěžovatelově případě* se jedná o tvrzení neprokázané, a navíc nové, tedy v žalobě neuplatněné, a proto ve smyslu § 104 odst. 4 s. ř. s. nepřípustné.

[22] Z uvedených důvodů zdejší soud aprobuje závěr učiněný správními orgány, respektive potvrzený krajským soudem, že na situaci stěžovatele nebylo možné uplatnit 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 stěžovatel namítá. O tom svědčí shora provedený rozbor skutečností vyplývajících ze spisového materiálu, které stěžovatel žádným relevantním způsobem nezpochybnil. 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 stěžovatele 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 stěžovatele, netrpí nezákonností, postupoval rovněž správně, když aproboval i postup správních orgánů při vydání navazujícího rozhodnutí o nákladech,

pokračování

respektive napadeného rozhodnutí o nákladech, jejichž legalitu stěžovatel v žalobě zpochybnil toliko odkazem na nezákonnost prvně jmenovaných rozhodnutí.

[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 stěžovatel byl v řízení o kasační stížnosti procesně neúspěšný, právo na náhradu nákladů řízení mu 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