



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy Mgr. Davida Hipšra a soudců JUDr. Tomáše Foltase a Mgr. Lenky Krupíčkové v právní věci žalobce: **Y. V.**, zastoupen Mgr. Michalem Poupětem, advokátem se sídlem Konviktská 24, Praha 1, proti žalovanému: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2176/2, Praha 3, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové - pobočka v Pardubicích ze dne 21. 1. 2019, č. j. 52 A 147/2018 – 36,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

I.

[1] Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Pardubického kraje (dále jen „správní orgán I. stupně“), ze dne 30. 11. 2017, č. j. KRPE-87565-37/ČJ-2017-170022-SV, bylo žalobci podle § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 a podle § 119 odst. 1 písm. c) bod 2 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“) uloženo správní vyhoštění a stanovena doba, po kterou mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, v délce 1 roku. Důvodem pro uložení správního vyhoštění byla skutečnost, že byl na území České republiky zaměstnán bez povolení k zaměstnání, ačkoliv je toto povolení podmínkou výkonu zaměstnání, a pobýval na území České republiky bez víza, ač k tomu nebyl oprávněn. Rozhodnutím správního orgánu I. stupně ze dne 30. 11. 2017, č. j. KRPE-87565-38/ČJ-2017-170022-SV, pak byla žalobci uložena

povinnost nahradit náklady řízení ve výši 1 000 Kč spojené s řízením o správním vyhoštění.

[2] Rozhodnutími ze dne 20. 11. 2018, č. j. CPR-1386-2/ČJ-2018-930310-V238 a č. j. CPR-1386-3/ČJ-2018-930310-V238, žalovaná zamítla odvolání žalobce jako nedůvodná a shora označená rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdila.

II.

[3] Žalobce podal proti výše uvedeným rozhodnutím žalobu u Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích, který ji zamítl rozsudkem ze dne 21. 1. 2019, č. j. 52 A 147/2018 – 36.

[4] Podle krajského soudu byly splněny podmínky pro vydání rozhodnutí o vyhoštění. Správní orgány vycházely správně z výpovědi žalobce a z dalších zjištěných skutečností, které svědčí o tom, že žalobce vykonával závislou práci v České republice bez příslušného povolení k zaměstnání a dále, že na území České republiky pobýval bez víza, ač k tomu nebyl oprávněn. Na danou věc nelze aplikovat ani § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Z uvedených důvodů žalobu jako nedůvodnou zamítl.

III.

[5] Proti tomuto rozsudku podal žalobce (dále jen „stěžovatel“) v zákonné lhůtě kasační stížnost z důvodů uvedených v § 103 odst. a), b) a d) s. ř. s.

[6] Stěžovatel trvá na tom, že práci na území České republiky nevykonával neoprávněně, a brojí proti názoru krajského soudu, že na posuzovaný případ nelze aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (ve spojení se směrnicí Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996, o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb). Stěžovatel je zaměstnancem polského zaměstnavatele a do České republiky byl vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost Vidininvest Trade s. r. o., a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Důkazy opakovaně předkládané stěžovatelem na podporu aplikace výjimky v jeho případě nebyly správním orgánem provedeny. Soulad postupu zaměstnavatele stěžovatele s právem Evropské unie potvrdila i Evropská komise. V obchodních vztazích nelze vyloučit, že je zaměstnanec přijat do zaměstnání a v důsledku následné nižší vytíženosti zaměstnavatele ihned vyslán k výkonu práce v jiném členském státě. Krajský soud stavěl své závěry na výpovědi stěžovatele, který však obchodní ani smluvní vztahy zúčastněných společností nezná.

[7] Na základě výše uvedeného proto stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení.

IV.

pokračování

[8] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že trvá na závěrech uvedených v žalobou napadeném rozhodnutí. Spisovým materiálem je řádně doloženo, jakého protiprávního jednání se stěžovatel dopustil, kdy se žalovaná neztotožnila s námitkou stěžovatele, že byl zaměstnancem polské společnosti. Proto navrhla zamítnutí kasační stížnosti.

V.

[9] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3, 4 s. ř. s.).

[10] Kasační stížnost není důvodná.

[11] Jelikož stěžovatel napadá rozsudek krajského soudu také pro jeho nepřezkoumatelnost, zabýval se Nejvyšší správní soud nejprve tímto důvodem, protože by bylo předčasné, aby se zabýval právním posouzením věci samé, pokud by byl napadený rozsudek nepřezkoumatelný.

[12] Jak vyplývá z konstantní judikatury Ústavního soudu a Nejvyššího správního soudu, má-li být soudní rozhodnutí přezkoumatelné, musí z něj být patrné, jaký skutkový stav vzal soud za rozhodný, jakým způsobem postupoval při posuzování rozhodných skutečností, proč považuje právní závěry účastníků řízení za nesprávné a z jakých důvodů považuje argumentaci účastníků řízení za nedůvodnou (viz nálezy Ústavního soudu ze dne 20. 6. 1996, sp. zn. III. ÚS 84/94, ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 94/97 a ze dne 11. 4. 2007, sp. zn. I. ÚS 741/06, a rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Azs 47/2003 - 130, ze dne 29. 7. 2004, č. j. 4 As 5/2003 - 52, ze dne 1. 6. 2005, č. j. 2 Azs 391/2004 - 62, a ze dne 21. 8. 2008, č. j. 7 As 28/2008 - 75). Meritorní přezkum rozsudku je tak možný pouze za předpokladu, že se jedná o rozhodnutí srozumitelné, které je opřeno o dostatek relevantních důvodů, z nichž je zřejmé, proč soud rozhodl tak, jak je uvedeno v jeho výroku. Tato kritéria napadený rozsudek splňuje, neboť je z jeho odůvodnění zcela zřejmé, jakými úvahami byl při posouzení věci v rozsahu žalobních bodů krajský soud veden a k jakému závěru na jejich základě dospěl. Skutečnost, že stěžovatel se závěry krajského soudu nesouhlasí, nepředstavuje důvod pro zrušení napadeného rozsudku pro jeho údajnou nepřezkoumatelnost.

[13] Stěžovatel dále brojil proti závěru správních orgánů a návazně krajského soudu, že vykonával na území České republiky práci neoprávněně. Namítal, že byl oprávněn v České republice pracovat na základě § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud stěžovateli nepřisvědčil a plně se ztotožnil se závěry krajského soudu.

[14] Výkon závislé práce cizincem, který není občanem členského státu Evropské unie, na území České republiky je možný výlučně na základě platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance, modré karty nebo povolení k zaměstnání (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). Výjimku z tohoto pravidla představuje § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, jehož smyslem je umožnit podnikatelským subjektům usazeným v některém členském státě Evropské unie, aby mohly na území České republiky

naplňovat princip volného pohybu služeb (přeshraniční poskytování služeb), byť k poskytování služeb zaměstnávají občany států, které nejsou členy Evropské unie. V rámci citovaného ustanovení 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.

[15] Výkladem § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti se opakovaně zabýval Nejvyšší správní soud. Např. v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 - 31, dospěl pomocí systematického výkladu zákona o zaměstnanosti a s ohledem na právo Evropské unie k závěru, že *„výjimka z obecné povinnosti cizince mít k zaměstnání na území České republiky povolení k zaměstnání, zaměstnaneckou kartu nebo modrou kartu, zakotvená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, se vztahuje jak na dočasné vyslání pracovníků za účelem provedení zakázky jejich zaměstnavatele, tak i na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly. To však pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo, a neusilují tak o začlenění na český pracovní trh.“*

[16] Obdobně viz i navazující judikaturu Nejvyššího správního soudu, např. rozsudky ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018 - 18, a ze dne 30. 5. 2018, č. j. 2 Azs 142/2018 - 18, ve kterých byly posuzovány i obdobné skutkové okolnosti. V posledně uvedeném rozsudku Nejvyšší správní soud uvedl, že v řízení bylo zjištěno, že účastnice řízení přicestovala do Polska, kde jí byla nabídnuta práce v České republice. Dne 10. 5. 2017 s ní společnost OVD-TEMYRTRANS, sp. z o. o., uzavřela pracovní smlouvu. Pro polského zaměstnavatele však nikdy nepracovala. Ihned po podepsání pracovní smlouvy byla vyslána do České republiky, kde pracovala pro českou společnost jako pomocná dělnice na lince čištění prádla. Nejvyšší správní soud přezkoumal předložené smlouvy a zjistil, že *„i přes formální zastření skutečnosti uzavřenými smluvními vztahy (pracovní smlouva uzavřená mezi společnostmi OVD-TEMYRTRANS, sp. z o. o., a stěžovatelkou, a smlouva o poskytování služeb mezi polským zaměstnavatelem a společností VIDININVEST, s. r. o.) společnost OVD-TEMYRTRANS, sp. z o. o., fakticky jednala jako agentura práce, která stěžovatelce pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky. Stěžovatelka svou hlavní činnost neprovozovala ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele, v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by vyslání stěžovatelky představovalo odlehčující opatření v době dočasného úbytku zakázek polského zaměstnavatele (srov. bod 41 zmiňovaného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 - 31). Na posuzovanou situaci tak nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Krajský soud proto zcela správně uzavřel, že žalovaná postupovala v souladu se zákonem, když v posuzovaném případě vydala rozhodnutí o vyhoštění dle § 119 odst. 1 písm. b) zákona o pobytu cizinců.“*

[17] Obdobně viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018 - 18, či nedávné rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 11. 2018, č. j. 6 Azs 266/2018 - 14, a ze dne 13. 12. 2018, č. j. 2 Azs 243/2018 - 17. V naposledy uvedeném rozsudku soud shledal, že *„i přes formální zastření skutečnosti uzavřenými smluvními vztahy (pracovní smlouva uzavřená mezi polským zaměstnavatelem a stěžovatelem, smlouva o poskytování služeb mezi polským zaměstnavatelem a společností VIDININVEST, s. r. o. a následně smlouva o dílo mezi společností VIDININVEST, s. r. o. a*

pokračování

TEKOO spol. s r. o.) polský zaměstnavatel fakticky jednal jako agentura práce, která stěžovateli pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky. Stěžovatel svou hlavní činnost neprovozoval ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele, v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by vyslání stěžovatele představovalo odlehčující opatření v době dočasného úbytku zakázek polského zaměstnavatele nebo že by k němu došlo ve srovnatelné situaci (srov. bod 41 zmiňovaného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 - 31).“

[18] Výše uvedenou judikaturu Nejvyššího správního soudu lze s ohledem na skutkovou a právní podobnost vztáhnout i na nyní posuzovanou věc.

[19] Ze správního spisu totiž vyplývá, že stěžovatel v danou dobu nedisponoval pracovním vízem vydaným orgány České republiky. Stěžovatel byl držitelem polského národního víza nad 90 dnů typu „D-MULT“ s platností od 22. 6. 2017 do 10. 3. 2018 a počtem 180 pobytových dnů. Toto vízum jej opravňovalo k pobytu na území Polské republiky a též k pobytu na území jiných členských států Evropské unie. Vedle oprávnění k pobytu bylo s vízem spojeno i povolení k zaměstnání, které však bylo omezeno pouze na území státu, o jehož vízum se jedná (v daném případě tedy území Polské republiky). Stěžovatel přitom uzavřel pracovní smlouvu s polskou společností ROCHBUD SP Z.o.o. Na území Polské republiky přicestoval z Ukrajiny dne 16. 7. 2017 a téhož dne odjel do České republiky. V období od 17. 7. 2017 do 28. 7. 2017 odpracoval 10 pracovních směn v obci Libišice ve firmě na třídění a zpracování odpadu. V době od 7. 8. 2017 do 6. 11. 2017 na pracovišti společnosti KOVOLIS HEDVIKOV a. s. (dále jen „KOVOLIS“) vykonával pracovní činnost operátora CNC spočívající v ručním zakládání odlitků na lise. Společnost KOVOLIS vedla stěžovateli docházku. Práce mu byla denně zadávána a kontrolována zaměstnanci společnosti KOVOLIS. Pracovní oděv i pracovní nářadí mu zajistila rovněž společnost KOVOLIS. Podkladem pro vyslání stěžovatele k výkonu práce byla smlouva o poskytování příhraničních služeb uzavřená dne 1. 1. 2017 mezi společnostmi ROCHBUD SP Z.o.o. a společností Vidininvest Trade s.r.o. Ze smlouvy o dílo uzavřené mezi společnostmi KOVOLIS a společností Vidininvest Trade s.r.o. pak vyplývá, že předmětem smlouvy je „kontrolní činnost hliníkových polotovarů“ (tj. ruční opracování odlitků vyrobených společností KOVOLIS) prováděná prostřednictvím osob pověřených společností Vidininvest Trade s.r.o. v pronajatém prostoru v provozu společnosti KOVOLIS. Z písemného sdělení společnosti KOVOLIS vyplývá, že stěžovatel zde pracoval jako zaměstnanec společnosti Vidininvest Trade s. r. o.

[20] Nejvyšší správní soud s ohledem na obsah správního spisu dospěl k závěru, že společnost ROCHBUD SP Z.o.o. fakticky působila jako agentura práce vysílající pracovníky na práci do České republiky. Předložené smlouvy pouze zastíraly faktický stav. Společnost ROCHBUD SP Z.o.o. žádnou konkrétní zakázku neplnila, své zaměstnance neinstruovala, nebyli pod jejím vedením; předmětem činnosti této společnosti bylo pouze dodání pracovníků na český pracovní trh. Stěžovatel svou hlavní činnost neprovozoval ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele, v řízení nebylo jakkoli prokázáno, že by vyslání stěžovatele představovalo odlehčující opatření v době dočasného úbytku zakázek polského zaměstnavatele, nebo že by k němu došlo ve srovnatelné situaci (srov. bod 41 zmiňovaného rozsudku č. j. 2 Azs 289/2017 - 31). Na posuzovanou situaci tak nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Nutnost aplikace této výjimky nevyplývá ani z práva EU, či ze

stěžovatelem akcentovaného vyjádření Evropské komise. K tomu viz i shora označený rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018 - 18, který se jím zabýval a uzavřel, že „*předložené vyjádření Evropské komise obsahuje toliko obecné závěry bez vazby na uvedené skutkové okolnosti případu, a pro jeho posouzení tak není relevantní*“, s čímž se ztotožňuje i nyní rozhodující senát. Nejvyšší správní soud neshledal v rozhodnutích správních orgánů a krajského soudu ani žádnou další vadu či nezákonnost, pro které by bylo nutno jejich rozhodnutí zrušit. Jejich rozhodnutí mají oporu ve správním spisu a právní úpravě, a soud na ně proto v podrobnostech odkazuje.

[21] S poukazem na shora uvedené důvody Nejvyšší správní soud zamítl kasační stížnost jako nedůvodnou (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

[22] Soud rozhodl o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti podle § 60 odst. 1 věty první s. ř. s. za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatel nebyl v řízení o kasační stížnosti úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalované, jíž by jinak právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti příslušelo, soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, protože jí v řízení o kasační stížnosti nevznikly žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 6. března 2019

Mgr. David Hipšr
předseda senátu