



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdu a soudců JUDr. Lenky Matyášové a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobce: **V. Y.**, zastoupený Mgr. Michalem Poupětem, advokátem se sídlem Konviktská 291/24, Praha 1, proti žalované: **Policie České republiky, Ředitelství služby cizinecké policie**, se sídlem Olšanská 2176/2, Praha 3, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 1. 10. 2018, č. j. 1 A 75/2018 – 25,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žalované **s e** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **n e p ř i z n á v á .**

Odůvodnění:

I.

Průběh dosavadního řízení

[1] Podanou kasační stížností brojí žalobce proti shora označenému rozsudku Městského soudu v Praze, kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutí žalované ze dne 25. 7. 2018, č. j. CPR-10100-18/ČJ-2017-93031-V238, a č. j. CPR-10100-19/ČJ-201-930310-V238.

[2] Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie hl. m. Prahy, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytových agend (dále jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 11. 3. 2017, č. j. KRPA – 87115 - 19/ČJ – 2017 - 000022-ZAM, 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, v relevantním znění (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), a stanovena doba, po kterou mu nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, v délce 1 roku. Současně mu byla podle § 118 odst. 3

zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 30 dnů od nabytí právní moci vydaného rozhodnutí o správním vyhoštění. Dále bylo rozhodnuto, že dle § 120a odst. 1 zákona o pobytu cizinců se na žalobce nevztahují důvody znemožňující vycestování. Samostatným rozhodnutím správního orgánu I. stupně z téhož dne, č. j. KRPA-87115- 20/ČJ- 2017-000022-ZAM (dále též „rozhodnutí o nákladech“), byla žalobci uložena povinnost uhradit náklady řízení ve věci správního vyhoštění ve výši 1000 Kč.

[3] Ze správního spisu vyplynulo, že správní vyhoštění bylo žalobci uloženo v návaznosti na zajištění žalobce dne 9. 3. 2017 při policejní akci „ROHLÍK 2017“ se zaměřením na kontrolu cizinců. Akce byla provedena v provozovně rohlik.cz (ochranná známka) společnosti VELKÁ PECKA s. r. o. (dále jen „společnost VELKÁ PECKA“) na adrese U Prioru 884/4, Praha 6, kde byl žalobce spolu s dalšími cizinci kontrolován při výkonu práce spočívající v balení zboží. Žalobce předložil cestovní pas Ukrajiny, ve kterém měl vylepeno schengenské vízum typu „C“ s platností od 24. 5. 2016 do 23. 5. 2017 s délkou pobytu na 90 dnů, které bylo vydáno dne 16. 5. 2016 na zastupitelském úřadě České republiky ve Lvově. Žalobce nepředložil žádné jiné dokumenty opravňující ho k výkonu práce.

[4] Dne 11. 3. 2017 bylo s žalobcem zahájeno správní řízení o správním vyhoštění, v jehož rámci byl sepsán protokol o výsledku žalobce. Žalobce vypověděl, že do České republiky přicestoval dne 3. 1. 2017. Předtím několik dní pobýval v Polsku, kde hledal práci. V Polsku žádnou práci nenašel, ale na internetu objevil agenturu, která mu zprostředkovala práci v provozovně rohlik.cz. V Polsku kontaktoval člověka, s nímž podepsal „nějaké dokumenty“ a agentura jej odvezla autobusem do provozovny rohlik.cz. V provozovně rohlik.cz začal pracovat dne 5. 1. 2017. Mzdu žalobce domlouval ve společnosti rohlik.cz, měl přislíbeno 90 Kč/hod. Jednu výplatu ve výši 14.000,- Kč již dostal. Žádné pracovní povolení žalobce nemá, smlouvu s rohlik.cz neuzavřel. Odvedenou práci kontrolovali zaměstnanci rohlik.cz. Žalobce dále uvedl, že pracoval 6 dní v týdnu, 12 hodin denně. Nikde jinde žalobce nepracoval, avšak na dotaz, zda zná společnost Vidininvest Trade s. r. o. (dále jen „společnost Vidininvest“; pozn. Nejvyššího správního soudu: dne 5. 6. 2018 byla společnost vymazána z obchodního rejstříku s právním nástupcem - společností Vidininvest s. r. o.) uvedl, že se jedná o společnost, kterou našel na internetu a zprostředkovala mu práci v rohlik.cz. Žalobce dále uvedl, že si je vědom svého protiprávního jednání. Jeho manželka a dvě děti žijí na Ukrajině. V České republice má žalobce rodiče. Žalobce uvedl, že mu není známá žádná překážka ve vycestování a chce se vrátit domů.

[5] Ve správním spisu je založena kopie cestovního pasu žalobce, včetně vyznačeného schengenského víza typu „C“ s platností od 24. 5. 2016 do 23. 5. 2017, dále pracovní smlouva „Umowa o pracę“ žalobce s polskou společností OVD-TEMYRTRANS SP. Z O. O. (dále jen „společnost OVD-TEMYRTRANS“) v polštině ze dne 30. 1. 2017 spolu s jejím dodatkem ze stejného dne se změnou pracovní pozice na „pomocné práce“ s výkonem práce v České republice a doklad o školení žalobce v polském jazyce. Obsahuje dále závazné stanovisko dle § 120a zákona o pobytu cizinců o možnosti vycestování žalobce ze dne 11. 3. 2017.

pokračování

[6] Správní orgán I. stupně na základě těchto skutečností vydal rozhodnutí o správním vyhoštění žalobce a rozhodnutí o nákladech, proti kterým se žalobce odvolal. Jeho odvolání bylo rozhodnutím žalované ze dne 22. 9. 2017, č. j. CPR – 10100 – 4/ČJ – 930310 – C232, posouzeno jako nepřipustné, neboť se práva na odvolání vzdal ústně do protokolu. Rozhodnutí žalované bylo následně zrušeno rozsudkem Městského soudu v Praze ze dne 4. 12. 2017, č. j. 2 A 119/2017 – 18.

[7] V rámci doplnění odvolání byla žalobcem doložena smlouva o poskytování příhraničních služeb mezi společností OVD-TEMYRTRANS jako dodavatelem a společností Vidininvest jako odběratelem v českém jazyce ze dne 1. 1. 2017, dle níž zaměstnanci vyslaní dodavatelem na území České republiky budou vysláni na účet dodavatele a podléhat jeho vedení. Dále správní spis obsahuje rámcovou smlouvu o dílo ze dne 29. 7. 2016 mezi společností Vidininvest jako zhotovitelem a společností VELKÁ PECKA jako objednatelem, dále také „objednávku VELKÁ PECKA“ mezi společností Vidininvest (odběratelem) a společností OVD-TEMYRTRANS (dodavatelem) ze dne 1. 1. 2017 na služby v souladu se smlouvou o poskytování příhraničních služeb, kopii sdělení Evropské komise o možnosti delegace zaměstnanců společnosti OVD-TEMYRTRANS do jiných států Evropské unie ze dne 31. 3. 2017, informaci Úřadu práce ČR ze dne 30. 1. 2017 o nástupu žalobce do zaměstnání - vyslání k výkonu práce na základě uzavřené smlouvy a podnájemní smlouvu ze dne 1. 1. 2017, dle níž si společnost Vidininvest najímá od společnosti VELKÁ PECKA prostory provozovny, v níž má podnájemce poskytovat nájemci plnění dle rámcové smlouvy o dílo.

[8] V dalším řízení o odvolání rozhodla žalovaná výše uvedenými rozhodnutími tak, že odvolání žalobce zamítla a rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdila.

[9] Proti rozhodnutím žalované se žalobce bránil žalobou u Městského soudu v Praze, který ji jako nedůvodnou zamítl. Městský soud ve svém rozsudku vypořádal stěžejní žalobní námitku, že žalobce žádné pracovní povolení ani jiný doklad, který by jej opravňoval k pracovní činnosti na území České republiky, nepotřeboval, neboť dle § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), byl pouze vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie. Městský soud odkázal na judikaturu Nejvyššího správního soudu, která se danou problematikou zabývá, především na rozsudky ze dne 7. 2. 2018, č. j. 6 Azs 306/2017 - 25, ze dne 31. 3. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, publ. pod č. 3713/2018 Sb. NSS, ze dne 5. 4. 2018, č. j. 1 Azs 450/2017 - 28, nebo ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018 – 20 (všechna zde citovaná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná též na www.nssoud.cz).

[10] Městský soud konstatoval, že na projednávaný případ je přílehlavý závěr Nejvyššího správního soudu vyslovený ve výše zmiňovaném rozsudku ze dne 31. 3. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31. Městský soud vyšel ze skutkových zjištění a dospěl k závěru, že v posuzované věci není sporu o tom, že žalobce vykonával v provozovně rohlik.cz závislou práci. Žalobce vykonával práci ve vztahu podřízenosti, jménem jiného subjektu a na jeho účet, na základě pokynů, pod kontrolou a za odměnu. Stěžejní otázkou však zůstává, zda žalobce práci vykonával pro svého polského zaměstnavatele, který ho na území České republiky pouze vyslal, přičemž svou hlavní činnost vykonával u tohoto

zaměstnavatele v Polsku, nebo naopak se jednalo o poskytnutí pracovní síly agenturou práce s cílem začlenění žalobce na český pracovní trh.

[11] Z výpovědi žalobce je zřejmé, že na území Polska vůbec nepracoval, natož aby zde pro společnost OVD-TEMYRTRANS vykonával svou hlavní činnost a byl na území České republiky pouze vyslán. Uzavřená pracovní smlouva a dodatek k pracovní smlouvě, které jsou navíc datovány až ke dni 30. 1. 2017, se dle městského soudu jeví jako snaha o zakrytí skutečného účelu přicestování žalobce na území České republiky. Všechny zjištěné skutečnosti (řetězení smluvních vztahů zainteresovaných společností, kontrola práce žalobce zaměstnanci společnosti VELKÁ PECKA, výplata mzdy touto společností, plánovaný dlouhodobý výkon práce v provozovně rohlik.cz atd.) svědčí o vyslání žalobce na český pracovní trh, aniž by žalobce kdy pracoval pro společnost OVD-TEMYRTRANS. Dle městského soudu tedy lze uzavřít, že vyslání žalobce do České republiky představovalo samotný předmět poskytování služeb a žalobce plnil úkoly pod dohledem a vedením podniku, který jej využil. Jedná se proto o vyslání za účelem poskytnutí pracovní síly, tedy službu ve smyslu čl. 56 Smlouvy o fungování Evropské unie. V případě žalobce však vyslání představovalo agenturní zprostředkování práce, na nějž dle citované judikatury nelze aplikovat výjimku z povinnosti získat pracovní povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Žalovaná tak dle názoru městského soudu postupovala správně, jestliže na daný případ aplikovala § 119 odst. 1 písm. b) bod 3 zákona o pobytu cizinců.

[12] Na závěr městský soud konstatoval, že vyjádření Evropské komise, na nějž žalobce odkazuje (žalobce jej k žalobě nepřipojil, ale je obsahem správního spisu), není pro danou věc relevantní, neboť obsahuje pouze obecné závěry bez konkrétních vazeb na skutkové okolnosti posuzovaného případu. Dalšími námitkami se městský soud nezabýval, neboť se dle něj nejednalo o řádné námitky ve smyslu § 71 odst. 1 písm. d) s. ř. s., jestliže v nich žalobce pouze odkazoval na své odvolání.

II.

Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalované

[13] Žalobce (stěžovatel) napadá rozsudek městského soudu z důvodů, které podřadil pod § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) s. ř. s.

[14] Stěžovatel setrval na svém názoru uvedeném již v žalobě, že nevykonával na území České republiky práci neoprávněně. Správní orgány však nepodloženě odmítly aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnici Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. 12. 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb (dále jen „směrnice 96/71/ES“), jelikož stěžovatel je zaměstnancem polské společnosti OVD-TEMYRTRANS a do České republiky byl vyslán v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie, tedy v rámci přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí 96/71/ES. Stěžovatel se tak nacházel na území České republiky zcela v souladu s právními předpisy, když sem byl pouze vyslán za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost Vidininvest, a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem Evropské unie dle něj potvrdila k žádosti zaměstnavatele stěžovatele i Evropská komise ve

pokračování

vyjádření ze dne 31. 3. 2017. Ačkoliv stěžovatel opakovaně předkládal důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán I. stupně měl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, tyto důkazy nebyly akceptovány.

[15] Stěžovatel dále uvedl, že pouze ze skutečnosti, že v Polsku nepobýval delší dobu, nelze dovodit, že si nevytvořil vztah se svým zaměstnavatelem a že se k němu nehodlá po dokončení vyslání do České republiky vrátit do Polska. Pochopitelně nelze v obchodních vztazích vyloučit, že zaměstnanec je přijat do zaměstnání a v důsledku následné nižší vytiženosti zaměstnavatele je v podstatě ihned vyslán v souladu s předpisy Evropské unie k výkonu práce v jiném členském státě na základě příslušných smluvních závazků. To je také tento případ, v němž dle stěžovatele jak správní orgány, tak městský soud staví své závěry na jeho výpovědi, ačkoliv z jeho výsledku vyplývá, že je evidentně neznalý smluvních a obchodních vztahů zúčastněných společností, a proto nemohl být schopen stěžejní otázky relevantně posoudit. Tyto nejasnosti dle jeho názoru mohly být zhojeny, pokud by správní orgány provedly důkazy stěžovatelem navrhané.

[16] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že trvá na závěrech uvedených v napadeném rozhodnutí a má za to, že spisovým materiálem bylo řádně doloženo, jakého protiprávního jednání se stěžovatel dopustil, neboť dle žalované nebyl zaměstnancem polské společnosti. K dalším námitkám se žalovaná nevyjádřila a navrhla zamítnutí kasační stížnosti.

III.

Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[17] Nejvyšší správní soud přezkoumal formální náležitosti kasační stížnosti a shledal, že kasační stížnost je podána včas, neboť byla podána ve lhůtě dvou týdnů od doručení napadeného rozhodnutí městského soudu (§ 106 odst. 2 s. ř. s.), je podána oprávněnou osobou, neboť stěžovatel byl účastníkem řízení, z něhož napadené rozhodnutí městského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.), a je zastoupen advokátem (§ 105 odst. 2 s. ř. s.).

[18] Nejvyšší správní soud dále přistoupil k posouzení kasační stížnosti v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů, přičemž zkoumal, zda napadené rozhodnutí městského soudu netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

[19] Nejvyšší správní soud předně neshledal důvodnou námitku nepřezkoumatelnosti, kterou stěžovatel v obecné rovině vznesl.

[20] Z judikatury Ústavního soudu [viz nálezy ze dne 20. 6. 1996, sp. zn. III. ÚS 84/94 (N 34/3 SbNU 257), příp. nálezy ze dne 26. 6. 1997, sp. zn. III. ÚS 94/97 (N 85/8 SbNU 287); rozhodnutí Ústavního soudu jsou dostupná na nalus.usoud.cz] plyne, že jedním z požadavků vyplývajících z práva na spravedlivý proces a z principů právního státu je povinnost soudů svá rozhodnutí řádně odůvodnit. Z odůvodnění soudního rozhodnutí musí vyplývat vztah mezi skutkovými zjištěními a úvahami při hodnocení důkazů na straně jedné a právními závěry na straně druhé. Nejvyšší správní soud konstatuje, že v souzeném případě úvaha městského soudu výše uvedené předpoklady splňuje. Důvody,

kteřé městský soud vedly k zamítnutí žaloby, jsou z odůvodnění jeho rozsudku zřejmé. Městský soud v něm popsal konkrétní skutkové okolnosti, z nichž vycházel, uvedl úvahy, kterými se řídil, a popsal skutkové i právní závěry, k nimž dospěl. Městský soud ani neopomenul žádnou ze žalobních námitek. Stěžovatel ostatně sám v kasační stížnosti uvádí, v čem spatřuje nesprávnost posouzení provedeného městským soudem, což by jistě nebylo možné, pokud by byl napadený rozsudek nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů. To, zda jsou postup a závěry městského soudu a správních orgánů správné a zákonné, je předmětem následného meritorního posouzení věci.

[21] Jádrem sporu tkví v zodpovězení jediné právní otázky – a to, zda stěžovatel za dané skutkové situace potřeboval k výkonu práce na území České republiky patřičné povolení k zaměstnání, či nikoli. Obecně přitom platí, že cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván v České republice jen tehdy, je-li držitelem platné zaměstnanecké karty, karty vnitropodnikově převedeného zaměstnance nebo modré karty, popřípadě má-li platné povolení k zaměstnání vydané městskou pobočkou Úřadu práce a platné oprávnění k pobytu na území České republiky (§ 89 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti). Uvedená povolení ovšem nejsou vyžadována vždy. Jednu z výjimek představuje § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, jehož aplikace se stěžovatel v kasační stížnosti dovolává a jenž stanoví, že povolení není třeba k zaměstnání cizince, *„který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie“*.

[22] Nejvyšší správní soud předně poukazuje na to, že se již v minulosti zabýval mnoha skutkově i právně obdobnými případy, zejména v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, který citoval již městský soud. V rozsudcích ze dne 6. 9. 2018, č. j. 9 Azs 278/2018 – 19 a ze dne 17. 1. 2019, č. j. 7 Azs 549/2018 – 14, se pak stejnou problematikou zabýval dokonce v souvislosti s předmětnou kontrolou Policie České republiky v provozně rohlik.cz dne 9. 3. 2017. Nejvyšší správní soud přitom neshledal žádný důvod se od zavedené judikatury ani nyní odchýlit.

[23] Z uvedené judikatury plyne závěr, že v případě, kdy polský zaměstnavatel fakticky jednal jako agentura práce, která zaměstnanci ze země mimo Evropskou unii pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky (a to i přes formální zastření této skutečnosti uzavřenou pracovní smlouvou mezi polským zaměstnavatelem a cizincem a smlouvou o poskytnutí služeb mezi polskou a českou společností), nelze na tuto situaci aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Ve výše uvedeném rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31, pak zdejší soud uvedl: *„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 systematiku 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 vyslání 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, ačkoli byli dočasně vysláni na území České republiky jako pracovní síla, vykonávají svou hlavní činnost u zaměstnavatele, který je na území České republiky vyslal, neboť pouze*

pokračování

v takovém případě lze předpokládat, že se cizinci po uplynutí doby vyslání vrátí zpět a nebudou se snažit o začlenění na český pracovní trh.“ (pozn. potvrzení doplněno)

[24] V rozsudku ze dne 30. 5. 2018, č. j. 2 Azs 142/2018 - 19, Nejvyšší správní soud přezkoumal obdobné smluvní vztahy a dospěl k závěru, že „i přes formální zastření skutečnosti uzavřenými smluvními vztahy (pracovní smlouva uzavřená mezi společností 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.“ V dalším rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 8. 10. 2019, č. j. 10 Azs 133/2019 - 34, zdejší soud ve skutkově obdobné věci konstatoval, že „smyslem smluv uzavřených mezi polskými a českými společnostmi bylo začlenit stěžovatele na český pracovní trh (...) Způsob, jakým jednotlivé společnosti na základě uzavřených smluv začlenily stěžovatele na český pracovní trh, tak měl zjevně posloužit pouze jako prostředek k tomu, jak obejít právní předpisy chránící nejen český pracovní trh, ale i vysílané zaměstnance ze třetích zemí“.

[25] Výše uvedené závěry lze plně aplikovat i na případ stěžovatele. Z předložených spisů vyplynulo, že stěžovatel v danou dobu nedisponoval pracovním povolením vydaným orgány České republiky. Dle vlastní výpovědi stěžovatel v Polsku pro svého zaměstnavatele nepracoval a ihned po odpovědi na nabídku práce v České republice byl dopraven do provozovny rohlik.cz. V České republice pracoval od 5. 1. 2017, avšak smlouva s polským zaměstnavatelem je datována až 30. 1. 2017, přičemž její dodatek mění místo výkonu práce na adresu provozovny rohlik.cz s účinností ke stejnému dni, kdy byla podepsána smlouva. I s ohledem k předcházejícím smluvním ujednáním mezi polským zaměstnavatelem stěžovatele a společností Vidininvest a mezi touto společností a společností VELKÁ PECKA, z okolností případu vyplývá, že již v okamžiku přijetí stěžovatele do pracovního poměru byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování pracovní síly u posledně jmenované společnosti. Výplatu si stěžovatel nasmlouval a obdržel v české měně v provozovně rohlik.cz, pracovní náplň mu určovali a odvedenou práci kontrolovali zaměstnanci této společnosti.

[26] Nejvyšší správní soud se s ohledem na obsah správního spisu ztotožňuje s městským soudem, že společnost OVD-TEMYRTRANS fakticky působila jako agentura práce vysílající pracovníky na práci do České republiky. Předložené smlouvy pouze zastíraly faktický stav. Společnost OVD-TEMYRTRANS 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 výše uvedeného rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 - 31).

[27] 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 Evropské unie či ze stěžovatelem akcentovaného vyjádření Evropské komise. K tomu viz také výše zmiňovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 5. 2018, č. j. 4 Azs 134/2018 - 18, dle něhož *„předložené vyjádření Evropské komise obsahuje toliko obecné závěry bez vazby na uvedené skutkové okolnosti případu, a pro jeho posouzení tak není relevantní“*. Evropská komise v tomto vyjádření nehodnotila skutkové okolnosti dané v nynější věci, vyjadřovala se pouze k možnostem vysílání pracovníků ze třetích zemí s pravidelným a obvyklým výkonem práce u zaměstnavatele usídleného v jiném členském státě; to však není případ stěžovatele. Nejvyšší správní soud neshledal v rozhodnutích správních orgánů a městského soudu ani žádnou další vadu či nezákonnost, pro které by bylo nutno jejich rozhodnutí zrušit. Rozhodnutí mají oporu ve správním spisu a právní úpravě, a soud na ně proto v podrobnostech odkazuje.

[28] Námitku, dle níž stěžovatel nebyl schopen relevantně posoudit stěžejní otázky pro svou neznalost smluvních a obchodních vztahů zúčastněných společností, Nejvyšší správní soud považuje za irelevantní, neboť výpověď stěžovatele se týkala pouze okolností uzavření pracovní smlouvy, místa a způsobu výkonu práce, k čemuž žádné speciální znalosti nejsou potřeba (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 31. 10. 2019, č. j. 7 Azs 330/2019 - 15).

[29] Nepřípadná je rovněž námitka týkající se možné nižší vytiženosti zaměstnavatele a nutnosti vyslat zaměstnance jinam ihned po přijetí do zaměstnání, neboť nehledě na nelogičnost přijetí zaměstnance, kterého zaměstnavatel nepotřebuje, se v případě stěžovatele jedná o neprokázané tvrzení, které nebylo jako námitka uplatněno v řízení před městským soudem. Nejvyšší správní soud k němu proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[30] K námitce neprovedení důkazů navržených stěžovatelem ve správním řízení Nejvyšší správní soud konstatuje, že stěžovatel žádné opomenuté důkazy v kasační stížnosti konkrétně neoznačil a neučinil tak ani v žalobě, pročez se tím ani městský soud nemohl blíže zabývat. Pokud měl stěžovatel na mysli výslech zástupce polské společnosti navrhovaný ve správním řízení, tímto návrhem se zabývala již žalovaná a správně vyhodnotila, že provedení důkazu by bylo vzhledem k obsahu správního spisu nadbytečným, neboť byl zjištěn skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti.

IV.

Závěr a náklady řízení

[31] Nejvyšší správní soud tedy dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji v souladu s § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s. zamítl.

[32] O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalovaná měla ve věci úspěch, příslušelo

pokračování

by jí proto vůči stěžovateli právo na náhradu nákladů důvodně vynaložených v řízení o kasační stížnosti, z obsahu spisu však plyne, že jí v tomto řízení žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **nejsou** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 11. prosince 2020

JUDr. Jakub Camrda
předseda senátu