



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdy a soudců JUDr. Lenky Matyášové a JUDr. Viktora Kučery v právní věci žalobce: **Y. K.**, zast. Mgr. Michalem Poupětem, advokátem, se sídlem Konviktská 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 Krajského soudu v Ostravě ze dne 22. 1. 2019, č. j. 18 A 43/2018 - 26,

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. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalobce domáhal zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Ostravě, kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutím žalované ze dne 12. 11. 2018, č. j. CPR-15670-2/ČJ-2018-930310-V240, a č. j. CPR-15670-3/ČJ-2018-930310-V240.

[2] Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Moravskoslezského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort Frýdek – Místek (dále též jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 15. 3. 2018, č. j. KRPT-275371-55/ČJ-2017-070022, bylo žalobci 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 rozhodném pro projednávanou věc (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. Současně mu byla podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 10 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.

[3] Samostatným rozhodnutím správního orgánu I. stupně ze stejného dne č. j. KRPT-275371-56/ČJ-2017-070022, byla žalobci uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1 000 Kč.

[4] Správní vyhoštění bylo žalobci uloženo v návaznosti na kontrolu policie, která žalobce společně s dalšími osmi ukrajinskými občany kontrolovala dne 13. 12. 2017 ve výrobních prostorách společnosti Bidfood Opava, s. r. o. (dále jen „Bidfood Opava“) na ulici Těšínská 1006/1, 746 01 Opava, kde žalobce v době kontroly pracoval u výrobní linky při kompletaci výrobků – balení knedlíků. Při kontrole policie zjistila, že žalobce je držitelem polského národního víza typu D MULTI, č. X, s dobou platnosti od 24. 6. 2017 do 20. 4. 2018; dle vstupního razítka žalobce do schengenského prostoru vstoupil dne 6. 7. 2017. Žalobce však neměl povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by jej opravňoval na území České republiky pracovat. Společnost Bidfood Opava v rámci kontroly předala správnímu orgánu I. stupně seznam jednotlivých cizinců s přesným datem jejich nástupu do zaměstnání a dále docházkové listy. Ze seznamu pracovníků vyplývá, že žalobce začal u společnosti Bidfood Opava pracovat dne 17. 7. 2017; docházkové listy za měsíce říjen – prosinec 2017 pak pokrývají docházku žalobce ode dne 1. 10. 2017 až do provedení kontroly dne 13. 12. 2017 a podává se z nich, že žalobce pro tuto společnost pracoval v pravidelných (zpravidla cca 12 hodinových) směnách. Během kontroly se na místo dostavil ještě pan B. G. I. který se představil jako zástupce společnosti FORTUNA KAPITAL INVEST s. r. o. a předal dokumenty týkající se některých kontrolovaných cizinců včetně žalobce.

[5] Dne 13. 12. 2017 bylo se žalobcem (za přítomnosti tlumočnice) zahájeno správní řízení. Žalobce k věci uvedl, že do České republiky přicestoval cca 5 dnů po příjezdu do Polska dne 6. 7. 2017 z Ukrajiny za účelem přivýdělku. Před příjezdem do České republiky v Polsku pobýval, ale nepracoval zde. V současné době pro výkon pracovní činnosti na území České republiky nemá žádné povolení, o toto povolení ani nežádal. Práci si zařizoval již na Ukrajině přes společnost, jejíž firmu si již nepamatuje. Tato společnost mu měla zařídit povolení k práci v České republice i v Polsku s příslibem, že bude moci pracovat v České republice, kam ale přijede přes Polsko, pro které je snadnější získat pracovní vízum. Doklady, které při kontrole předložil cizinecké policii, tj. „*Aneks do umowy o pracę*“, „*Umowa o pracę*“ a formulář A1 o cestovním pojištění obdržel a podepisoval v České republice dne 21. 7. 2017. Na otázku, kdo je jeho zaměstnavatelem na území České republiky, odpověděl, že neví, název firmy nezná, za zprostředkování práce na území České republiky nic neplatil. O práci ve společnosti Bidfood Opava se dozvěděl od známého na Ukrajině. Do práce v Bidfood Opava ho přijala paní – Češka, se kterou podepsal smlouvy; tyto smlouvy však nemá, zůstaly pouze u ní. Měl v úmyslu vykonávat práci do konce platnosti víza a poté odjet domů na Ukrajinu. Společnost jej vybavila pracovními montérkami, obuví a rukavicemi. Byl proškolen k bezpečnosti práce zaměstnankyní Bidfood Opava. Společnost také zařídila zdravotní prohlídku u závodního lékaře. Práci mu přidělovala a následně kontrolovala mistrová. V době kontroly prováděné cizineckou policií ukládal do papírových krabic knedlíky. Dostával 85 Kč za hodinu. Na otázku, kdo mu mzdu vyplácel, nechtěl odpovědět. Ubytování měl zajištěné na ubytovně

pokračování

v Opavě na ulici Olomoucká 24; kdo platí ubytování, rovněž odmítl vypovědět. O tom, že v České republice nemůže vykonávat pracovní činnost bez povolení, nevěděl, a pokud by to věděl, tak by do České republiky asi nejel. Nebyl si vědom skutečnosti, že v důsledku tohoto jednání by mu mohlo hrozit správní vyhoštění. V České republice nemá žádné rodinné vazby, ani se zde nenacházejí osoby, vůči nimž by měl vyživovací povinnost. Jeho manželka nyní pobývá v Polsku.

[6] Společnost Bidfood Opava k dotazu správního orgánu I. stupně v rámci správního řízení dále uvedla, že žalobce a další cizinci nejsou jejími zaměstnanci, ale pracují pro společnosti Vidininvest Trade s. r. o. (dále jen „Vidininvest“; pozn. Nejvyššího správního soudu: dne 5. 6. 2018 byla společnost vymazána z obchodního rejstříku s právním nástupcem - společností Vidininvest s. r. o.) a FORTUNA KAPITAL INVEST s.r.o., se kterými má společnost Bidfood Opava uzavřenu smlouvu o dílo. Z vyjádření úřadu práce pak vyplynulo, že žalobce je veden formou „Informační karty“ u společnosti Vidininvest od 19. 10. 2017 do 31. 12. 2017 na pracovišti v Opavě, Těšínská 1; jako zahraniční zaměstnavatel je uváděna společnost ROCHBUD SP zo. o., Lubartow (dále jen „ROCHBUD“).

[7] Během správního řízení žalobce prostřednictvím svého zástupce předložil dokumenty, jimiž se snažil doložit, že na území České republiky působil v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Podle předložené Smlouvy o poskytování příhraničních služeb sepsané mezi společnostmi ROCHBUD jako dodavatelem a Vidininvest jako odběratelem dne 1. 5. 2017, se společnost ROCHBUD zavázala provádět dokončovací stavební práce, balící práce a úklidové práce na území České republiky, a to prostřednictvím zaměstnanců dodavatele, kteří budou vysláni na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie – přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnicí 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“), na dobu určitou do 31. 12. 2017. Dále byla předložena Rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi společnostmi Bidfood Opava jako objednatel a společností Vidininvest jako zhotovitelem ze dne 1. 7. 2017, v níž se společnost Vidininvest zavázala k provedení díla, jímž se podle této smlouvy rozumí zajištění balících a kompletačních prací prováděných na adresách P. 15, 747 07 O. – J. a T. 1006/1, 746 01 O. – P. V podnájemní smlouvě uzavřené mezi společnostmi Bidfood Opava jako nájemcem a společností Vidininvest jako podnájemcem dne 1. 1. 2017 pak společnost Bidfood Opava přenechala za měsíční podnájemné ve výši 1300 Kč bez DPH podnájemci k užívání prostory provozovny, a to za účelem plnění Rámcové smlouvy o dílo.

[8] Z listiny označené jako „*Umowa o pracę*“, uzavřené mezi společnostmi ROCHBUD a žalobcem, pak vyplývá, že žalobce uzavřel dne 21. 7. 2017 pracovní smlouvu na dobu neurčitou, druhem práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru. Mzda byla sjednána na 2 000 zlotých a místo výkonu práce bylo sjednáno na adrese Lubelska 36B. lok.24, 21 – 100 Lubartow, Polská republika a další státy EU. V dodatku k této pracovní smlouvě („*Aneks do umowy o pracę*“) z téhož dne pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno mj. na ul. T. 1006/1, O. a mzda na 4 055 zlotých.

[9] Na základě tohoto skutkového stavu správní orgán I. stupně uzavřel, že žalobce na území České republiky fakticky vykonával závislou práci bez patřičného povolení k zaměstnání, a rozhodl proto o správním vyhoštění žalobce, jak je uvedeno výše.

[10] V odvolání proti uložení správního vyhoštění žalobce namítal, že v souladu s § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění rozhodném pro projednávanou věc (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), a směrnicí 96/71/ES žádné povolení k zaměstnání nepotřeboval, neboť do České republiky byl vyslán svým polským zaměstnavatelem v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě. Žalovaná této argumentaci nepřisvědčila, odvolání žalobce zamítla a potvrdila rozhodnutí správního orgánu I. stupně výše uvedenými rozhodnutími. V prvním ze svých rozhodnutí žalovaná zdůraznila, že běžným místem výkonu práce žalobce nebylo Polsko, nýbrž Česká republika, a proto jej nelze považovat za zaměstnance vyslaného polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb. Žalobce byl do České republiky vyslán ihned v den uzavření pracovní smlouvy, přičemž zde fakticky pracoval ještě před jejím uzavřením. Práce žalobce podle žalované vykazovala znaky agenturního zaměstnávání – předložením jednotlivých smluv se žalobce pouze snažil zastřít zneužití svobody volného pohybu služeb v rámci Evropské unie.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[11] Proti rozhodnutím žalované podal žalobce žalobu, v níž v zásadě zopakoval své dřívější námitky ohledně vysílání zaměstnanců v rámci přeshraničního poskytování služeb. Krajský soud shledal podanou žalobu nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

[12] Dle krajského soudu bylo jedinou žalobní námitkou žalobce údajné pochybení žalované ve tvrzení, že žalobce vykonával na území České republiky práci bez platného povolení a že na jeho případ neaplikovala § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnicí 96/71/ES. V této souvislosti tvrdil, že je zaměstnancem polské společnosti ROCHBUD a do České republiky byl vyslán v rámci poskytování služeb v souladu s touto směrnicí v rámci plnění zakázky pro společnost Vidininvest. Podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti je oprávněn zahraniční subjekt vyslat svého zaměstnance do České republiky v rámci nadnárodního poskytování služeb. Předpokladem je, že tato služba bude tímto pracovníkem poskytována ve prospěch českého subjektu. K zaměstnání cizince se v tomto případě nevyžaduje povolení k zaměstnání, zaměstnanecká karta nebo modrá karta, která je potřebná k výkonu zaměstnání podle § 178 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Krajskému soudu je známo z jiných projednávaných obdobných právních věcí, že polská společnost ROCHBUD je podle polského národního soudního rejstříku polskou agenturou práce. Svědčí o tom také smlouva o poskytování příhraničních služeb uzavřená mezi společnostmi ROCHBUD a Vidininvest.

[13] Dle krajského soudu tedy lze souhlasit s žalovanou, že v této smlouvě nebylo dohodnuto provedení díla na konkrétním místě a že samotným předmětem „*poskytování služeb*“ bylo fakticky vyslání žalobce do České republiky jako pracovní síly. Předmětem tvrzeného poskytování služeb tedy bylo agenturní zprostředkování práce, což nelze považovat za službu mj. i ve smyslu směrnice Evropského parlamentu a Rady 2006/123/ES ze dne 12. 12. 2006 o službách na vnitřním trhu. Nejednalo se tedy o službu ani ve smyslu

pokračování

žalobcem uváděné směrnice 96/71/ES. Uvedené unijní předpisy tudíž dle krajského soudu neupravují situaci prokázanou ve správním řízení, kdy žalobce byl svým polským zaměstnavatelem vyslán do jiného členského státu EU za účelem výkonu práce jako pracovní síla, avšak nikoliv za účelem poskytování služby. Na tomto závěru dle krajského soudu nemůže nic změnit ani žalobcem zdůrazňované vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, adresované polské firmě OVD-TEMYRTRANS SP z. o. o.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

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

[15] 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 96/71/ES, jelikož stěžovatel je zaměstnancem polské společnosti ROCHBUD 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 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.

[16] 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. Pochopitelně nelze v obchodních vztazích vyloučit, že zaměstnanec je přijat do zaměstnání a v důsledku následné nižší vytíženosti 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 krajský 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.

[17] Žalovaná ve vyjádření ke kasační stížnosti odkázala na shromážděný spisový materiál s tím, že své rozhodnutí nadále považuje za správné a nehodlá blíže komentovat rozsudek krajského soudu.

IV. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[18] 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 krajského soudu (§ 106 odst. 2 s. ř. s.), je podána oprávněnou

osobou, neboť stěžovatel byl účastníkem řízení, z něhož napadené rozhodnutí krajského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.), a je zastoupen advokátem (§ 105 odst. 2 s. ř. s.).

[19] Nejvyšší správní soud dále přistoupil k posouzení kasační stížnosti v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů, přičemž zkoumal, zda napadené rozhodnutí krajského 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.

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

[21] Z judikatury Ústavního soudu [viz náleze ze dne 20. 6. 1996, sp. zn. III. ÚS 84/94 (N 34/3 SbNU 257), příp. náleze 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 krajského soudu výše uvedené předpoklady splňuje. Důvody, které krajský soud vedly k zamítnutí žaloby, jsou z odůvodnění jeho rozsudku zřejmé. Krajský soud v něm popsal konkrétní skutkové okolnosti, z nichž vycházel, uvedl úvahy, kterými se řídil, a popsal skutkové i právní závěry, k nimž dospěl. Krajský soud ani neopomenul žádnou ze žalobních námitek. Stěžovatel ostatně sám v kasační stížnosti uvádí, v čem spatřuje nesprávnost posouzení provedeného krajským soudem, což by jistě nebylo možné, pokud by byl napadený rozsudek nepřezkoumatelný pro nedostatek důvodů. To, zda jsou postup a závěry krajského soudu a správních orgánů správné a zákonné, je předmětem následného meritorního posouzení věci.

[22] 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 krajskou 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 dovolával 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*“.

[23] Pro posouzení věci je tedy klíčové, zda byl stěžovatel svým polským zaměstnavatelem do České republiky vyslán v souladu s citovaným ustanovením, potažmo v souladu s právem Evropské unie, neboť citované ustanovení představuje implementaci zásady volného pohybu služeb podle čl. 56 a násl. Smlouvy o fungování Evropské unie. Při zodpovězení této otázky je třeba vycházet primárně z judikatury Soudního dvora Evropské unie (srov. zejména rozsudky ze dne 10. 2. 2011 ve spojených věcech C-307/09 až C-309/09, *Vicoplus*, ECLI:EU:C:2011:64, a ze dne 11. 9. 2014, C-91/13, *Essent Energie*

pokračování

Productie, ECLI:EU:C:2014:2206), jejímž vývojem a závěry se již Nejvyšší správní soud podrobně zabýval v rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017-31, publ. pod č. 3713/2018 Sb. NSS (všechna zde citovaná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná též na www.nsosud.cz), jehož závěry Nejvyšší správní soud považuje za plně přenositelné na nyní projednávaný případ.

[24] Nejvyšší správní soud v tomto rozsudku k problematice vysílání pracovníků v rámci přeshraničního poskytování služeb uvedl, že *„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 96/71/ES a na vyslání pracovníků spočívající v poskytnutí pracovní síly, avšak pouze za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost v členském státě, v němž má zaměstnavatel sídlo. Pracovní povolení se dle § 98 písm. k) nevyžaduje pouze u pracovníků, kteří, 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 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).

[25] Jak vyplývá z výše uvedeného, výjimka uvedená v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti dopadá i na dočasné poskytnutí pracovní síly (nejen plnění konkrétní zakázky) za podmínky, že vyslaní pracovníci provozují svou hlavní činnost u vysílajícího zaměstnavatele. V nyní projednávaném případě ovšem ze zjištění správních orgánů nevyplývá, že by stěžovatel vykonával v Polsku jakoukoliv pracovní činnost a že by se snad po skončení doby „vyslání“ měl do Polska navrátit. Dle vyjádření stěžovatele před příjezdem do České republiky sice pobýval v Polsku, avšak nepracoval zde. Stěžovatel do schengenského prostoru vstoupil dne 6. 7. 2017, dle společnosti Bidfood Opava pro ni začal pracovat dne 17. 7. 2017, tudíž ještě před samotným uzavřením pracovní smlouvy s polskou společností ROCHBUD, k němuž došlo až dne 21. 7. 2017. Podle dodatku pracovní smlouvy pak byl stěžovatel ve stejný den „vyslán“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci pro společnost Bidfood Opava do České republiky. Z okolností věci je tedy jednoznačně zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatel v Polsku žádnou činnost nevykonával (podle popsané časové souslednosti byl polským zaměstnavatelem přijat a „vyslán“ do České republiky dokonce až poté, co zde již několik dní pracoval), přičemž podle uzavřeného dodatku pro něj v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměl.

[26] K tomu přistupuje dále skutečnost, že smlouvy, které spolu uzavřely společnosti ROCHBUD, Vidinvest a Bidfood Opava, neobsahovaly žádný konkrétně určený předmět plnění, jež by měli vyslaní pracovníci v České republice uskutečňovat, ale jen obecně vymezené činnosti, zejména balící práce (viz výše). Smyslem těchto smluvních vztahů bylo zjevně poskytnutí pracovní síly pro potřeby společnosti Bidfood Opava, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatele u této společnosti. Stěžovatel byl totiž fakticky zařazen do výrobního procesu (k lince výroby a balení knedlíků), plnil své úkoly pod dohledem pracovníků společnosti Bidfood Opava, ve stejných prostorách jako její

zaměstnanci, a to zpravidla ve standardních 12 hod. směnách, jež společnost Bidfood Opava také v rámci evidence docházky sledovala – ze strany polského zaměstnavatele ROCHBUD šlo tedy fakticky o agenturní zprostředkování zaměstnání.

[27] Nejvyšší správní soud zde podotýká, že ke stejným závěrům již dříve dospěl v několika souvisejících případech, které s projednávanou věcí vykazovaly totožné či obdobné skutkové znaky – jednalo se o ukrajinské pracovníky kontrolované dne 13. 12. 2017 v prostorách společnosti Bidfood Opava společně se stěžovatelem – a rovněž posuzované kasační námitky byly totožné; v podrobnostech srov. rozsudky ze dne 6. 2. 2020, č. j. 5 Azs 203/2019 - 20, ze dne 3. 4. 2019, č. j. 6 Azs 42/2019 - 19, a ze dne 8. 10. 2019, č. j. 10 Azs 133/2019 - 35. V posledně citovaném rozsudku Nejvyšší správní soud uzavřel, 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.“*

[28] Toto hodnocení považuje Nejvyšší správní soud za zcela přiléhavé i v nynější věci a uzavírá, že v případě stěžovatele skutečně nebylo na místě aplikovat výjimku stanovenou v § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti. Správní orgány tak při svém rozhodování správně vycházely z předpokladu, že stěžovatel k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřeboval.

[29] Na výše uvedeném závěru nemůže nic změnit ani stěžovatelem předložené vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, neboť to se jeho případu nijak přímo nedotýká. 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; tuto podmínku však případ stěžovatele nesplňuje. 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) stěžovatel tuto námitku neuplatnil v řízení před krajským soudem. Nejvyšší správní soud k ní proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[30] Nejvyšší správní soud konečně neshledává důvodnou ani námitku nedostatečně zjištěného skutkového stavu. Z výše rekapitulovaného obsahu správního spisu vyplývá, že správní orgány měly k dispozici dostatek podkladů potřebných k tomu, aby mohly ve věci řádně rozhodnout. Tyto podklady také správně a přezkoumatelně zhodnotily a své závěry následně také podrobně zdůvodnily. To platí rovněž pro napadený rozsudek krajského soudu. Jestliže stěžovatel správním orgánům a krajskému soudu vytýkal, že své závěry postavily na jeho výpovědi jakožto osoby neznalé obchodních vztahů dotčených společností, nutno říci, že 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). V případě námitky týkající se neprovedení důkazů navrhaných během správního řízení je pak potřeba připomenout, že stěžovatel tyto důkazy nijak nespecifikoval. A pokud měl na mysli výslech svědků – statutárních orgánů společností ROCHBUD a Vidininvest, Nejvyšší správní soud k tomu uvádí, že výslech těchto osob nemohl přinést

pokračování

nic nového pro posouzení podstaty věci. Svědectví zástupců uvedených společností by nadto mohla pouze potvrdit právní vztahy mezi nimi, které jsou zřejmé již z listinných důkazů (obdobně srov. již citovaný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 4. 2019, č. j. 6 Azs 42/2019 - 19).

V. 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 s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Žalovaná měla ve věci úspěch, příslušelo 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