



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedy JUDr. Jakuba Camrdy a soudců JUDr. Viktora Kučery a JUDr. Lenky Matyášové v právní věci žalobce: **V. M.**, 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 Plzni ze dne 18. 3. 2019, č. j. 17 A 22/2019 - 36,

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 .**

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

[1] Kasační stížností se žalobce domáhal zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Plzni, kterým byla zamítnuta jeho žaloba proti rozhodnutím žalované ze dne 10. 1. 2019, č. j. CPR-26669-2/ČJ-2018-930310-V244 a č. j. CPR-26669-3/ČJ-2018-930310-V244.

[2] Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Plzeňského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort Plzeň (dále též jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 2. 8. 2018, č. j. KRPP-74033-18/ČJ-2018-030022, 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 2 let. Současně mu byla podle § 118 odst. 3 zákona o pobytu cizinců stanovena doba k vycestování z území České republiky do 15 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. KRPP-74033-19/ČJ-2018-030022, 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 devíti ukrajinskými občany kontrolovala dne 15. 5. 2018 ve skladových prostorách společnosti Penny Market s. r. o. (dále jen „Penny Market“) na ulici Osoblaha 1275, Dobřany, kde žalobce v době kontroly vybaloval zboží na paletách. Při kontrole policie zjistila, že žalobce je držitelem polského národního víza typu D MULTI, č. X, s dobou platnosti od 25. 2. 2018 do 21. 12. 2018, s délkou pobytu 180 dní a možností vícenásobného vstupu; dle vstupního razítka žalobce do schengenského prostoru vstoupil dne 27. 2. 2018. Žalobce však neměl povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by jej opravňoval na území České republiky pracovat. Na personálním oddělení byla předložena rámcová smlouva o dílo mezi společností Penny Market jako objednatel a společností Fresa solution s.r.o. (dále jen „Fresa“) jako zhotovitelem. Přítomný Leonid Paskalov uvedl, že je koordinátorem společnosti Fresa v předmětném skladu, pod tuto agenturu měl dle jeho vyjádření spadat také žalobce, který měl současně kontrolovat docházku a mít veškeré podklady pracovníků z Polska. Dle Paskalova společnost Fresa poskytuje pracovníkům pracovní oděv, pracovní smlouvy a docházka jsou uloženy v centrále společnosti, avšak spojení na svého nadřízeného policii koordinátor neposkytl.

[5] Do záznamu o zjištěných skutečnostech na formuláři oblastního inspektorátu práce ze dne 15. 5. 2018 žalobce uvedl, že ve skladu společnosti Penny Market pracuje od 12. 3. 2018 pro polskou agenturu, jejíž jméno nezná. Práci pro Penny Market mu domluvil polský koordinátor, smlouvu s polskou agenturou měl žalobce uloženou v automobilu. Pro Penny Market žalobce pracuje pod agenturou Fresa. Do práce žalobce jezdil autem s koordinátorem L. P., jenž mu každé ráno při příchodu říkal, co konkrétně má dělat. Pan P. dohlížel na práci žalobce, byl přítomen celý den. Peníze žalobce vždy obdržel v hotovosti od polské agentury. Jednou měsíčně přijel (neuvedeno kdo) a předal mu hotovost pro něj a pro jeho kolegy. Skupině pracovníků z Polska dělal žalobce koordinátora. Docházka byla žalobci evidována pomocí docházkového systému, do kterého se každé ráno přihlásil pod svým osobním číslem, které mu přidělil pan P..

[6] Dne 15. 5. 2018 bylo se žalobcem (za přítomnosti tlumočnice) zahájeno správní řízení. Žalobce k věci uvedl, že není zaměstnancem společnosti Penny Market, jelikož má sepsanou smlouvu s polskou společností ASSU SP. z o. o., (dále jen „ASSU“), která ho vyslala prostřednictvím společnosti Fresa do skladu společnosti Penny Market v Dobřanech. Veškeré pracovní smlouvy budou uloženy u pana K. A., advokáta společnosti ASSU, nebo u majitele společnosti V. T.. Z Ukrajiny žalobce vycestoval dne 27. 2. 2018 přes Slovensko. Vízum si žalobce vyřizoval na Ukrajině sám. Ze Slovenska žalobce dále pokračoval do Polska, kde si do 9. 3. 2018 hledal práci. Ve Varšavě žalobce podepsal smlouvu o vyslání za práci do České republiky se společností ASSU. Do České republiky žalobce odjel dne 10. 3. 2018. Informace, kam měl jet, obdržel v Polsku, následně jej odvezli na ubytovnu v Dobřanech a ubytovali. Vše vyřizoval pan V. T., žalobce nic neplatil. Dne 13. 3. 2018 nastoupil do zaměstnání jako pomocný dělník. Pan V. T. jej určil jako zástupce skupiny, který ostatním určuje, co budou dělat, jemu samotnému práci přiděluje pan L. P. Pracuje většinou od 6.00 do 14.30 hod., pokud je práce více, zůstává déle. Svým osobním číslem se přihlašuje na vysokozdvizném vozíku, čímž je evidována jeho docházka. Mzdu obdržel od pana T., který jej pověřil vyplacením peněz také ostatním z jeho skupiny. Žalobce uvedl, že s ohledem na smlouvu o vyslání je přesvědčen, že má doklady v pořádku. Žalobce dále sdělil, že v České republice žije jeho matka, která zde má trvalý pobyt, dva nevlastní bratři a nevlastní otec, kteří společně žijí v obci Č., okres České Budějovice. Naproti tomu na Ukrajině žije jeho družka s dvouletou dcerou.

pokračování

[7] Z vyjádření Úřadu práce ze dne 17. 5. 2018 vyplynulo, že žalobci nebylo vydáno povolení k zaměstnání na území okresu Plzeň - jih. Ve spise je založen doklad ze dne 13. 3. 2018 „*informace o nástupu*“ žalobce vyslaného k plnění úkolů vyplývajících z uzavřené smlouvy dle § 98 písm. k) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění rozhodném pro projednávanou věc (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), od 13. 3. 2018 do 13. 6. 2018 na pracovišti Penny Market s. r. o., Osoblaha 1275, 334 41 Dobřany. Jako zahraniční zaměstnavatel je uvedena společnost PRACMAX SP z o. o., Lubartow, avšak dokument není potvrzen krajskou pobočkou Úřadu práce. Žalobce následně v průběhu správního řízení předložil totožný doklad ze stejného dne, v němž je jako zahraniční zaměstnavatel uvedena společnost ASSU, opět bez potvrzení o doručení krajské pobočce Úřadu práce.

[8] Během správního řízení žalobce prostřednictvím svého zástupce předložil také 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 ASSU jako dodavatelem a společností Fresa jako odběratelem dne 1. 11. 2017 se společnost ASSU 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 státě 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“). Smlouva byla uzavřena na dobu neurčitou. Dále byla předložena Rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi společností Penny Market jako objednatel a společností Fresa jako zhotovitelem ze dne 13. 2. 2018, v níž se společnost Fresa zavázala k provedení díla, jímž se podle této smlouvy rozumí včasné vyskladnění objednaného množství kartonů na palety, kompletace palet a odvoz zkompletovaných palet na zóny výdeje, prováděné na několika adresách, včetně ul. Osoblaha 1275, 334 41 Dobřany. V podnájemní smlouvě uzavřené mezi společností Penny Market jako nájemcem a společností Fresa jako podnájemcem dne 26. 2. 2018 pak společnost Penny Market přenechala v období od 1. 3. 2018 do 31. 12. 2018 za měsíční podnájemné ve výši 1300 Kč bez DPH podnájemci k užívání prostory provozovny, a to za účelem plnění smlouvy o dílo ze dne 19. 2. 2018.

[9] Z listiny označené jako „*Umowa o pracę*“, uzavřené mezi společností ASSU a žalobcem, pak vyplývá, že žalobce uzavřel dne 12. 3. 2018 pracovní smlouvu na dobu neurčitou, druhem práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru. Mzda byla sjednána na 2 100 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 následujícího dne pak bylo místo výkonu pracovní činnosti změněno na adresu Penny Market s. r. o., Osoblaha 1275, 334 41 Dobřany a mzda na 4 300 zlotých.

[10] 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.

[11] V odvolání proti uložení správního vyhoštění žalobce namítal, že v souladu s § 98 písm. k) zákona 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. Práce žalobce podle žalované vykazovala znaky agenturního zaměstnávání – předložením jednotlivých smluv se žalobce pouze snažil zastrčit zneužití svobody volného pohybu pracovní síly v rámci Evropské unie prostřednictvím faktického zaměstnávání cizinců bez platného povolení k zaměstnání.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[12] Proti rozhodnutím žalované podal žalobce žalobu, kterou krajský soud shledal jako nedůvodnou, a proto ji podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.

[13] Rozhodnutí správních orgánů v obou stupních měla dle krajského soudu oporu ve spisovém materiálu, z něhož bylo možné spolehlivě zjistit skutkový stav věci. Rozhodnutí taktéž netrpěla vadou nepřezkoumatelnosti. Z odůvodnění rozhodnutí byla jasně patrná východiska správních orgánů, jejich úvahy i logické závěry. Žalovaná řádně vypořádala uplatněné odvolací námitky. Dle krajského soudu se žalovaná ve svém rozhodnutí podrobně zabývala jak výkladem vnitrostátního, tak unijního práva, jakož i případy výjimek z povinnosti žádat o povolení k zaměstnání, přičemž se vypořádala s možností uplatnění § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a vyčerpávajícím způsobem odůvodnila, proč se žalobcem zmiňovaná rozhodnutí neuplatní na projednávaný případ. Krajský soud se ztotožnil s učiněnými závěry správních orgánů, že účastník řízení sice uzavřel pracovní smlouvu s polskou společností ASSU, avšak od samého počátku věděl, že bude vykonávat práci na území České republiky, tedy mimo území Polska, s tím, že prostřednictvím polského víza a polské společnosti „*zlegalizuje*“ svou činnost na území České republiky, kam přicestoval dne 10. 3. 2018 a ve skladu společnosti Penny Market vykonával pracovní činnost minimálně dva měsíce.

[14] Krajský soud měl za prokázané, že žalobce v době nejméně od 10. 3. 2018 do 15. 5. 2018 vykonával závislou práci ve smyslu § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v relevantním znění, bez povolení k zaměstnání. V případě žalobce se nikterak nejednalo o přeshraniční poskytování služeb, neboť žalobce cestoval z Ukrajiny na Slovensko a do Polska, kde podepsal smlouvu o vyslání, a pak rovnou do České republiky, kde byl zaměstnán ve společnosti Penny Market, přičemž polské vízum sloužilo spíše jako vstupenka do schengenského prostoru. Žalobce sice zpočátku měl v úmyslu pracovat na území Polské republiky, ale když tam práci nesehnal, podepsal „*pseudo pracovní smlouvu*“ a odjel za prací do České republiky. Pro společnost ASSU nikdy skutečně nevykonával práci, z čehož je patrné, že tato společnost se svou činností pomocí smlouvy o poskytování služeb se společností Fresa snaží vydávat za přeshraniční poskytování služeb, ačkoliv dle krajského soudu je jasné, že se společnost ASSU zaměřuje na poskytování pracovní síly, nikoliv na poskytování služby. Z uvedeného je dle krajského soudu zřejmé, že žalobce pracoval bez pracovního povolení a polská společnost ASSU tak fakticky fungovala jako pracovní agentura. Na uvedeném závěru ničeho nemění ani formálně uzavřené obchodní smlouvy mezi několika zainteresovanými společnostmi, ani skutečnost, že polský zaměstnavatel neposkytl žalobce společnosti Penny Market přímo, nýbrž prostřednictvím společnosti Fresa. K otázce přeshraničního poskytování služeb se již mnohokrát vyjadřoval jak Nejvyšší správní soud, tak Soudní dvůr EU. K tomu krajský soud odkázal především na rozsudek Nejvyššího správního soudu 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. nssoud.cz](http://www.nssoud.cz)).

[15] Žalobce proto dle krajského soudu nebyl na základě polského víza oprávněn vykonávat práci na území České republiky a nelze přisvědčit námitce žalobce, že se na něj vztahuje výjimka

pokračování

z povinnosti mít takové oprávnění podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, neboť se nejedná o cizince, který byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie. Žalobce tak naplnil skutkovou podstatu § 119 odst. 1 písm. b) bodu 3. zákona o pobytu cizinců.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

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

[17] 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 ASSU 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 Fresca, a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem Evropské unie dle něj potvrdila 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.

[18] 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 výslechu 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 navrhované.

[19] 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

[20] 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.).

[21] 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 přihlídnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.), a dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

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

[23] 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 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.

[24] 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*“.

[25] 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 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, citovaném již krajským soudem, jehož závěry Nejvyšší správní soud považuje za plně přenositelné na nyní projednávaný případ.

[26] 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 ke 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 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*

pokračování

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. podtržení doplněno).

[27] Jak vyplývá z výše uvedeného, výjimka dle § 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 27. 2. 2018 přes Slovensko, v Polsku hledal práci a dle svého vyjádření ve Varšavě podepsal smlouvu o vyslání za práci do České republiky, kam odjel dne 10. 3. 2018. Předložená pracovní smlouva se společností ASSU je však datována až dnem 12. 3. 2018. Současně dle dodatku pracovní smlouvy pak byl stěžovatel hned následující den „vyslán“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci v prostorách společnosti Penny Market. Z okolností věci je tedy jednoznačně zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatel v Polsku žádnou činnost nevykonával, přičemž podle uzavřeného dodatku pro něj v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměl. Dle původního záznamu z kontroly si stěžovatel nemohl vzpomenout na firmu zaměstnavatele. Ze správního spisu také vyplynulo, že úkoly mu zadával a práci a docházku kontroloval pracovník společnosti Fresa.

[28] K tomu přistupuje dále skutečnost, že smlouvy, které spolu uzavřely společnosti ASSU a Fresa, 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 dalších společností, mezi něž pařila i společnost Penny Market, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatele v prostorách této společnosti. Z předcházejících smluvních ujednání mezi zaměstnavatelem stěžovatele a společností Fresa a mezi touto společností a společností Penny Market jasně vyplývá, že již v okamžiku přijetí stěžovatele do pracovního poměru byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování pracovní síly u posledně jmenované společnosti. 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 zmiňovaného rozsudku ze dne 31. 1. 2018, č. j. 2 Azs 289/2017 – 31). Vyslání stěžovatele do České republiky tak zjevně představovalo samotný předmět poskytování služeb a stěžovatel plnil své pracovní úkoly pod dohledem a vedením společnosti Fresa, a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi společnostmi ASSU a Fresa. Vyslání stěžovatele na území České republiky polským subjektem tedy fakticky představovalo agenturní zprostředkování práce, na něž nelze aplikovat výjimku z povinnosti získání pracovního povolení dle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti (k obdobnému závěru dospěl Nejvyšší správní soud v rozsudcích ze dne 6. 12. 2017, č. j. 9 Azs 339/2017 – 41, č. j. 9 Azs 340/2017 – 43, a č. j. 9 Azs 391/2017 - 57).

[29] 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 15. 5. 2018 v prostorách společnosti Penny Market společně se stěžovatelem – a rovněž posuzované kasační námitky byly totožné; v podrobnostech srov. rozsudky ze dne 13. 1. 2020, č. j. 5 Azs 101/2019 - 15, ze dne 13. 2. 2020, č. j. 7 Azs 154/2019 – 14, ze dne 19. 9. 2019, č. j. 6 Azs 83/2019 – 13, ze dne 13. 9. 2019, č. j. 3 Azs 152/2019 – 16, ze dne 20. 8. 2020, č. j. 4 Azs 157/2019 – 21 a ze dne 6. 6. 2019, č. j. 7 Azs 155/2019 - 14.

[30] Obdobnou strukturu smluvních vztahů mezi polskými a českými společnostmi Nejvyšší správní soud přezkoumával opakovaně. V rozsudku ze dne 8. 10. 2019, č. j. 10 Azs 133/2019 - 35, 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*“.

[31] Toto hodnocení považuje Nejvyšší správní soud za zcela příléhavé 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 při svém rozhodování správně vycházely z předpokladu, že stěžovatel k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřeboval.

[32] 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 nespĺňuje. Nepřípadná je rovněž námitka týkající se možné nižší vytíženosti zaměstnavatele a nutnosti vyslat zaměstnance jinam ihned po přijetí do zaměstnání, neboť (nehladě 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.).

[33] 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), přičemž z výpovědi stěžovatele vyplývá alespoň obecná znalost vztahů mezi jednotlivými společnostmi i mechanismu, na základě kterého byl do České republiky „*vyslán*“. V případě námitky týkající se neprovedení důkazů navrhovaných během správního řízení je pak potřeba připomenout, že stěžovatel tyto důkazy nijak nespecifikoval. A pokud měl na mysli opětovné provedení listinných důkazů, jak navrhoval v odvolání proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně, Nejvyšší správní soud k tomu uvádí, že provedení těchto důkazů by nemohlo přinést nic nového pro posouzení podstaty věci.

V. Závěr a náklady řízení

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

[35] 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.

pokračování

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné (§ 53 odst. 3, § 120 s. ř. s.).

V Brně dne 18. prosince 2020

JUDr. Jakub Camrda
předseda senátu