



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 žalobkyně: **M. R.**, 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 žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Praze ze dne 14. 10. 2019, č. j. 49 A 10/2019 - 14,

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 žalobkyně domáhala zrušení v záhlaví označeného rozsudku Krajského soudu v Praze, kterým byla zamítnuta její žaloba proti rozhodnutím žalované ze dne 8. 8. 2019, č. j. CPR-29353-3/ČJ-2018-930310-V243, a ze dne 9. 8. 2019, č. j. CPR-29353-4/ČJ-2018-930310-V243.

[2] Rozhodnutím Policie České republiky, Krajského ředitelství policie Středočeského kraje, Odboru cizinecké policie, Oddělení pobytové kontroly, pátrání a eskort Praha 8 (dále též jen „správní orgán I. stupně“) ze dne 24. 8. 2018, č. j. KRPS-145171-31/ČJ-2018-010022, bylo žalobkyni podle § 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 jí nelze umožnit vstup na území členských států Evropské unie, v délce 6 měsíců. Současně jí 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 žalobkyni nevztahují důvody znemožňující vycestování.

[3] Samostatným rozhodnutím správního orgánu I. stupně ze stejného dne, č. j. KRPS-145171-32/ČJ-2018-010022, jí byla uložena povinnost nahradit náklady řízení spojené s řízením o správním vyhoštění cizince paušální částkou 1000 Kč.

[4] Správní vyhoštění bylo žalobkyni uloženo v návaznosti na kontrolu policie v rámci bezpečnostního opatření „SKLAD D1“ dne 10. 5. 2018 ve skladových prostorách společnosti Penny Market s. r. o. (dále jen „Penny Market“) v místní části Mstětice 101, 250 91 Zeleneč, kde žalobkyně v době kontroly připravovala zboží k expedici. Při kontrole policie zjistila, že žalobkyně je držitelkou polského národního víza typu D MULTI, č. X, s dobou platnosti od 7. 3. 2018 do 4. 12. 2018; dle vstupního razítka žalobkyně do schengenského prostoru vstoupila dne 23. 3. 2018. Žalobkyně však neměla povolení k zaměstnání ani jiný doklad, který by ji opravňoval na území České republiky pracovat. Na místě bylo jednáno s vedoucím výdeje J. H., který uvedl, že cizinku na práci dodala společnost FORTUNA KAPITAL INVEST s. r. o. (dále jen „FORTUNA“) a že veškeré dokumenty dodá na základě vyžádání. Na místě byla poskytnuta docházka ze dne 10. 5. 2018.

[5] Žalobkyně byla zajištěna a dne 10. 5. 2018 s ní bylo (za přítomnosti tlumočnice) zahájeno správní řízení. Žalobkyně k věci uvedla, že je vdaná, bezdětná, oba její rodiče a tři bratři žijí společně s ní na Ukrajině na stejné adrese. Na území států Evropské unie nepobývají žádní její příbuzní ani osoby blízké. Na území České republiky přicestovala přes Polsko dne 23. 3. 2018 za účelem práce. Původně měla pracovat v Polsku, během cesty však dostala od řidiče mikrobuse jménem Vadim nabídku práce v České republice za lepších podmínek, která měla být realizována jako služební cesta z Polska do České republiky. S nabídkou souhlasila poté, co si na internetu ověřila, že taková možnost je za určitých podmínek legální. Název společnosti, pro kterou měla v Polsku pracovat, žalobkyně nevěděla, současně popřela, že by kdy měla vydané pracovní povolení v nějakém členském státě Evropské unie či živnostenský list vydaný na území České republiky. Řidič mikrobuse ji odvezl na ubytovnu v Horních Počernicích, do práce ve skladu ji doprovodily další ukrajinské občanky, které v místě již pracovaly delší dobu.

[6] Ve skladu v části obce Mstětice pracovala asi od 4. 4. 2018 vždy od pondělí do pátku od 6:00 do 14:00 hod., docházka byla evidována na vrátnici skladu. Náplní práce bylo třídít zboží na příjmu, práci jí nikdo nezadával, kolegyně jí ukázaly, jakou práci má vykonávat. Společnost Penny Market jí poskytla reflexní vestu. Peníze jí měly být vyplaceny po třech měsících, kdy měla být odvezena zpět do Polska. Písemnou pracovní smlouvu v České republice uzavřenou neměla, pouze podepisovala poučení o bezpečnosti práce. Dále žalobkyně při výslechu uvedla, že si je plně vědoma důsledků vyplývajících z nepovoleného zaměstnání. Žalobkyně však byla přesvědčena, že pracuje v souladu se zákonem, proto sama žádné kroky k zajištění legálního zaměstnání neučinila. Žalobkyně při výslechu rovněž uvedla, že jí není známa žádná překážka, která by jí znemožňovala vycestovat; nemá žádné společenské ani kulturní vazby k České republice. Nucené vycestování pro ni nebude zásahem do rodinného života. K dalšímu pobytu na území České republiky a vycestování má potřebné finanční prostředky.

[7] Z vyjádření Úřadu práce ze dne 16. 5. 2018 vyplynulo, že žalobkyně je vedena formou „informační karty“ jako zaměstnanec, vyslaný zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU 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“), u společnosti FORTUNA od 6. 4. 2018 do 6. 7. 2018 v profesi Skladníci, obsluha manipulačních vozíků; jako zahraniční zaměstnavatel je uváděna společnost PRACMAX SP. z o. o., Lubartow (dále jen „PRACMAX“).

[8] Během správního řízení žalobkyně prostřednictvím svého zástupce předložila dokumenty, jimiž se snažila doložit, že na území České republiky působila v rámci přeshraničního poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě Evropské unie. Podle předložené

pokračování

Smlouvy o poskytování příhraničních služeb sepsané mezi společnostmi PRACMAX jako dodavatelem a společností FORTUNA jako odběratelem dne 2. 10. 2017 se společnost PRACMAX 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“). Smlouva byla uzavřena do 31. 12. 2018. Dále byla předložena Rámcová smlouva o dílo uzavřená mezi společností Penny Market jako objednatelem a společností FORTUNA jako zhotovitelem bez vyznačeného data jejího uzavření, v níž se společnost FORTUNA 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 Skladového areálu P3, Prague D11, DC 2, 250 91, Mstětice - Zeleneč. V podnájemní smlouvě uzavřené mezi společností Penny Market jako nájemcem a společností FORTUNA 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 PRACMAX a žalobkyní, pak vyplývá, že žalobkyně uzavřela dne 5. 4. 2018 pracovní smlouvu na dobu neurčitou ode dne 6. 4. 2018, s druhem práce - příležitostné práce jednoduchého charakteru. Mzda byla sjednána na 2100 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 Zeleneč 101, 250 91 Mstětice a mzda na 4300 zlotých.

[10] Na základě tohoto skutkového stavu správní orgán I. stupně dospěl k závěru, že žalobkyně na území České republiky fakticky vykonávala závislou práci bez patřičného povolení k zaměstnání a nedopadá na ni výjimka ve smyslu § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti z povinnosti pracovní povolení získat. Rozhodl proto o správním vyhoštění žalobkyně, jak je uvedeno výše. V odvolání proti uložení správního vyhoštění žalobkyně namítala, že v souladu s § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti a směrnicí 96/71/ES žádné povolení k zaměstnání nepotřebovala, neboť do České republiky byla vyslána svým polským zaměstnavatelem v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státě EU. Žalovaná této argumentaci nepřisvědčila a ve svém rozhodnutí zdůraznila, že dle polského obchodního rejstříku je společnost PRACMAX agenturou dočasného zaměstnávání a povaha její činnosti spočívá v nasměrování zaměstnanců na zaměstnavatele na určité období s cílem nahradit nebo doplnit jeho zaměstnance. Práce žalobkyně podle žalované vykazovala znaky agenturního zaměstnávání, neboť vyslání žalobkyně představovalo samotný předmět poskytování služeb, žalobkyně plnila své úkoly pod dohledem a vedením společnosti Penny Market, která ji využívala. Nepodléhala tedy vedení zaměstnavatele PRACMAX a nebyla na území České republiky vyslána na jeho účet, a proto ji nelze považovat za zaměstnance vyslaného polským zaměstnavatelem v rámci přeshraničního poskytování služeb. Společnosti PRACMAX současně nebylo vydáno povolení ke zprostředkování zaměstnání. Žalobkyni proto ani nebylo možné vydat pracovní povolení.

II. Rozhodnutí krajského soudu

[11] Proti rozhodnutí žalované podala žalobkyně žalobu, v níž v zásadě zopakovala své dřívější námitky ohledně vysílání zaměstnanců v rámci přeshraničního poskytování služeb. Krajský soud shledal její námitky nedůvodnými, a proto žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s., zamítl.

[12] Krajský soud vycházel z vlastní ustálené judikatury a z rozhodnutí Nejvyššího správního soudu, především z 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.nssoud.cz). Současně zohlednil rozhodovací praxi Soudního dvora EU představovanou rozsudky ze dne 17. 12. 1981, C-279/80, *Webb*, ECLI:EU:C:1981:314, 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.

[13] Krajský soud se ztotožnil se závěry správního orgánu I. stupně i žalované, podle kterých žalobkyně vykonávala v České republice pracovní činnost bez potřebného pracovního povolení. V daném případě dle krajského soudu na základě spisového materiálu nebylo sporu o tom, že žalobkyně sice měla uzavřenou písemnou smlouvu ze dne 5. 4. 2018 s polskou společností PRACMAX, avšak reálně pro tuto společnost nikdy nepracovala. Žalobkyně hlavní pracovní činnost neprovozovala ve státě sídla svého formálního zaměstnavatele PRACMAX a do České republiky nebyla vyslána v režimu volného pohybu služeb za účelem plnění závazku v tomto režimu. Společnost PRACMAX fakticky vykonávala činnost agentury práce, která žalobkyni pouze zprostředkovala zaměstnání na území České republiky, aniž by jí jakýmkoliv způsobem využívala (nebo v budoucnu zamýšlela využít) k vlastní činnosti v Polsku. Ostatně ke stejnému závěru dospěl rovněž Oblastní inspektorát práce pro Středočeský kraj ve vyjádření, ze kterého pak správní orgán I. stupně při svém rozhodování vycházel. Společnosti PRACMAX i FORTUNA v daném případě vystupují jako agentury práce, neboť prodávají pracovní sílu, ale neposkytují služby. Z ničeho nevyplývá, že by žalobkyně v Polsku jakoukoliv pracovní činnost v rámci pracovního poměru vykonávala, sama žalobkyně při výslechu tvrdila opak, a proto závěr o neoprávněném výkonu závislé práce žalobkyně na území České republiky a o tom, že na tyto případy se nevztahuje výjimka podle § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, je zcela v souladu s citovanou judikaturou.

[14] Pokud jde o vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, krajský soud poznamenal, že se jedná o vyjádření určené jinému subjektu (OVD-TEMYRTRANS SP. z o. o.), k němuž nemá žalobkyně žádný vztah, přičemž toto vyjádření se nijak nezabývá konkrétními okolnostmi, za nichž vykonávala pracovní činnost žalobkyně, a proto není v dané věci relevantní.

[15] K námitce žalobkyně, že žalovaná měla zahájit přezkumné řízení dle § 94 a násl. správního řádu a současně odložit vykonatelnost rozhodnutí o vyhoštění, soud uvedl, že není zřejmé, proč by měla žalovaná takto postupovat, jestliže žalobkyně napadla prvostupňové rozhodnutí o vyhoštění řádným oprávněným prostředkem, tedy odvolání, které má suspenzivní účinek.

[16] Druhé napadené rozhodnutí je podle krajského soudu svou povahou závislé na rozhodnutí o správním vyhoštění. Žalobkyně ve vztahu k rozhodnutí žalované o nákladech řízení neuplatnila žádný samostatný žalobní bod, kterým by se soud mohl zabývat toliko ve vztahu k tomuto rozhodnutí. Vzhledem k tomu, že soud neshledal žalobu důvodnou v části směřující proti rozhodnutí o vyhoštění, nelze než současně konstatovat, že žaloba je nedůvodná i v části směřující proti rozhodnutí o nákladech řízení.

III. Kasační stížnost a vyjádření žalované

[17] Žalobkyně (stěžovatelka) napadá rozsudek krajského soudu z důvodů, které podřadila pod § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) s. ř. s.

[18] Stěžovatelka si opakovaně stojí za svým názorem, že nevykonávala na území České republiky práci neoprávněně. Správní orgány však nepodloženě odmítly aplikovat § 98 písm. k)

pokračování

zákona o zaměstnanosti a směrnici 96/71/ES, jelikož stěžovatelka je zaměstnankyní polské společnosti PRACMAX a do České republiky byla vyslána v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie - přeshraničního poskytování služeb, a to v souladu se směrnici 96/71/ES. Stěžovatelka se tak nacházela na území České republiky zcela v souladu s právními předpisy, když sem byla pouze vyslána za účelem poskytování služeb v rámci plnění zakázky pro společnost FORTUNA, a to na základě smlouvy o poskytování služeb uzavřené mezi zúčastněnými společnostmi. Soulad tohoto postupu s právem Evropské unie dle jejího názoru potvrdila ve svém vyjádření ze dne 31. 3. 2017 i Evropská komise. Ačkoliv stěžovatelka opakovaně předkládala důkazy k prokázání skutečnosti, že správní orgán I. stupně měl aplikovat § 98 písm. k) zákona o zaměstnanosti, tyto důkazy nebyly akceptovány.

[19] Stěžovatelka dále uvedla, že pouze ze skutečnosti, že v Polsku nepobývala delší dobu, nelze dovodit, že si nevytvořila 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 stěžovatelky jak správní orgány, tak krajský soud staví své závěry na její výpovědi, ačkoliv z jejího výsledku vyplývá, že je evidentně neznalá smluvních a obchodních vztahů zúčastněných společností, a proto nemohla být schopna stěžejní otázky relevantně posoudit. Tyto nejasnosti dle jejího názoru mohly být zhojeny, pokud by správní orgány provedly důkazy stěžovatelkou navrhované.

[20] 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

[21] 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 stěžovatelka byla účastníkem řízení, z něhož napadené rozhodnutí krajského soudu vzešlo (§ 102 s. ř. s.), a je zastoupena advokátem (§ 105 odst. 2 s. ř. s.).

[22] 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.

[23] Nejvyšší správní soud předně neshledal důvodnou námitku nepřezkoumatelnosti, kterou stěžovatelka v obecné rovině vnesla.

[24] 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 vedl 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. Stěžovatelka ostatně sama 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.

[25] Jádrem sporu tkví v zodpovězení jediné právní otázky, a to zda stěžovatelka za dané skutkové situace potřebovala 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 stěžovatelka v kasační stížnosti dovolávala a jenž stanoví, že povolení není třeba k zaměstnání cizince, „*kteřý byl vyslán na území České republiky v rámci poskytování služeb zaměstnavatelem usazeným v jiném členském státu Evropské unie*“.

[26] Pro posouzení věci je tedy klíčové, zda byla stěžovatelka svým polským zaměstnavatelem do České republiky vyslána 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*, a ze dne 11. 9. 2014, C-91/13, *Essent Energie Productie*, citované krajským soudem), 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, z něhož vycházel již krajský soud. Závěry vyslovené v tomto rozsudku Nejvyšší správní soud považuje za plně přenositelné na nyní projednávaný případ.

[27] 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 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. podtržení doplněno).

[28] 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 stěžovatelka vykonávala v Polsku jakoukoliv pracovní činnost a že by se snad po skončení doby „*vyslání*“ měla do Polska navrátit. Stěžovatelka do schengenského prostoru vstoupila dne 23. 3. 2018 a stejný den přicestovala přes Polsko do České republiky. Dle svého vyjádření měla pracovat v Polsku, ale již během cesty dostala nabídku zprostředkování práce v České republice na základě „*vyslání*“. Ve společnosti Penny Market v Mstěticích začala stěžovatelka pracovat dne 4. 4. 2018, tudíž ještě před

pokračování

samotným uzavřením pracovní smlouvy s polskou společností PRACMAX, k němuž došlo až dne 5. 4. 2018. Podle dodatku pracovní smlouvy pak byla stěžovatelka následující den „vyslána“ – prostřednictvím změny místa výkonu pracovní činnosti – k práci ve skladu společnost Penny Market do České republiky. Z okolností věci je tedy jednoznačně zřejmé, že pro svého polského zaměstnavatele stěžovatelka v Polsku žádnou činnost nevykonávala (podle popsané časové souslednosti byla polským zaměstnavatelem přijata a „vyslána“ do České republiky dokonce až poté, co zde již pracovala), přičemž podle uzavřeného dodatku pro něj v Polsku vlastně ani vůbec pracovat neměla.

[29] K tomu přistupuje dále skutečnost, že smlouvy, které spolu uzavřely společnosti PRACMAX a FORTUNA, neobsahovaly žádný konkrétně určený předmět plnění, jež by měli vyslaní pracovníci v České republice uskutečňovat, ale jen obecně vymezené činnosti, zejména balící práce. Smyslem těchto smluvních vztahů bylo zjevně poskytnutí pracovní síly pro potřeby dalších společností, mezi něž patřila i společnost Penny Market, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatelky u této společnosti. Z předcházejících smluvních ujednání mezi zaměstnavatelem stěžovatelky a společností FORTUNA a mezi touto společností a společností Penny Market jasně vyplývá, že již v okamžiku přijetí stěžovatelky do pracovního poměru byly vytvořeny podmínky pro zprostředkování pracovní síly u posledně jmenované společnosti. 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, 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 stěžovatelky do České republiky tak zjevně představovalo samotný předmět poskytování služeb, čemuž odpovídala také vlastní činnost stěžovatelky u této společnosti. Stěžovatelka byla totiž fakticky zařazena do pracovního procesu, obdržela pracovní oděv, plnila své úkoly ve stejných prostorách jako zaměstnanci této společnosti, a to zpravidla ve standardních směnách, jež byly evidovány na vrátnici daného skladu, nikoliv jejím polským zaměstnavatelem. Ze strany polského zaměstnavatele PRACMAX, jehož firmu si při výslechu nedokázala vybavit, šlo tedy fakticky o agenturní zprostředkování zaměstnání.

[30] 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 10. 5. 2018 v prostorách společnosti Penny Market společně se stěžovatelkou – a rovněž posuzované kasační námitky byly totožné; v podrobnostech srov. rozsudky dne 30. 9. 2020, č. j. 2 Azs 289/2019 – 15, ze dne 10. 12. 2019, č. j. 1 Azs 367/2019 - 19, a ze dne 12. 12. 2019, č. j. 2 Azs 290/2019 – 15.

[31] 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*“.

[32] Toto hodnocení považuje Nejvyšší správní soud za zcela příléhavé i v nynější věci a uzavírá, že v případě stěžovatelky 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 stěžovatelka k výkonu zaměstnání na území České republiky příslušné povolení potřebovala.

[33] Na výše uvedeném závěru nemůže nic změnit ani stěžovatelkou předložené vyjádření Evropské komise ze dne 31. 3. 2017, neboť toto se jejího 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 stěžovatelky nesplňuje. Nepřípadná je rovněž námitka týkající se možné nižší vytíženosti zaměstnavatele a nutnosti vyslat zaměstnance jinam ihned po přijetí do zaměstnání, neboť (nehledě na nelogičnost přijetí zaměstnance, kterého zaměstnavatel nepotřebuje) stěžovatelka tuto námitku neuplatnila v řízení před krajským soudem. Nejvyšší správní soud k ní proto nemohl přihlížet (§ 104 odst. 4 s. ř. s.).

[34] 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 stěžovatelka správním orgánům a krajskému soudu vytýkala, že své závěry postavily na její výpovědi, jakožto osoby neznalé obchodních vztahů dotčených společností, Nejvyšší správní soud považuje tuto námitku za irelevantní, neboť výpověď stěžovatelky 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 stěžovatelka tyto důkazy nijak nespecifikovala. Pokud měla na mysli opětovné provedení listinných důkazů, včetně překladu do češtiny, jak navrhovala 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

[35] 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.

[36] 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 stěžovatelce 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 **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