



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Hany Veberové a soudkyň JUDr. Jitky Hroudové a JUDr. Evy Rybářové v právní věci žalobce: **H.C.**, zastoupen JUDr. Františkem Vojákem, advokátem se sídlem Nová cesta 2063/38, Praha 4, proti žalovanému: **Státní úřad inspekce práce**, se sídlem Kolářská 451/13, Opava, v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 16.1.2013, č.j. 4333/1.30/12/14.3

t a k t o :

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

O d ů v o d ň ě n í

Žalobce se žalobou, podanou u Městského soudu v Praze, domáhá přezkoumání a zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 16.1.2013, č.j. 4333/1.30/12/14.3, kterým bylo zamítnuto odvolání žalobce a potvrzeno rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 4.10.2012, č.j. 11032/3.30/303272/12/14.3. Uvedeným prvoinstančním rozhodnutím bylo rozhodnuto o tom, že se žalobce dopustil správního deliktu na úseku náhrad podle ustanovení § 27 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, nesplněním povinnosti vyplývající z ustanovení § 208 v návaznosti na ustanovení § 38 a § 141 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce. Za uvedené jednání byla žalobci uložena pokuta ve výši 25.000,- Kč.

Žalobce uvedl, že v roce 2006 zaměstnankyně žalobce J. R. tvrdila, že utrpěla pracovní úraz, který žalobce jako zaměstnavatel za pracovní neuznal. Na základě podání uvedené zaměstnankyně probíhá více soudních sporů týkající se náhrady škody na zdraví, náhrady mzdy, náhrady škody na věcech a odškodnění za psychickou újmu. Další podání zaměstnankyně bylo učiněno na Policii České republiky, která prováděla opakované prověřování ve věci podezření ze spáchání trestného činu neodvedení daně, pojistného na sociální zabezpečení a podobné povinné platby podle § 241/1 trestního zákoníku a toto prověřování skončilo usnesením o odložení věci ze dne 30.10.2012.

Na základě podání jmenované zaměstnankyně zahájil kontrolu i Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu, který u žalobce provedl ve dnech 3.4. a 11.4.2012 kontrolu dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva a povinnosti, včetně právních předpisů o odměňování zaměstnanců. Žalovaný dne 2.5.2012 doručil žalobci zprávu o kontrole, ve které u čtyř kontrolovaných osob nekonstatoval porušení povinností zaměstnavatele s výjimkou páté kontrolované osoby, J. R., kde shledal porušení § 208 zákoníku práce (ve znění účinném do 31.12.2011). Žalobce na zprávu o kontrole reagoval vyjádřením ze dne 3.5.2012, ve kterém uvedl, že pokud se zaměstnanec nedostavuje na pracoviště, nelze mu práci přidělovat a nejedná se tedy o překážku na straně na straně zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance. Zejména v případě, kdy je zaměstnanec uznán dočasně práce neschopným a nekoná žádnou práci, zaměstnavatel není povinen mu platit mzdu nebo náhrad mzdy. Jmenovaná zaměstnankyně byla neustále v pracovní neschopnosti, s krátkým přerušením ve dnech 18.6. a 19.6.2007, tedy se zaměstnavatel domníval, že toto období podléhá zákazu výpovědi dané zaměstnavatelem podle § 53 odst. 1 zákoníku práce upravující zákaz dát zaměstnanci výpověď v ochranné době. Žalovaný při přezkoumání protokolu uznal pouze některé, nikoli však podstatné skutečnosti a znění protokolu ponechal v platnosti. Žalovaný i nadále trval na tom, že se žalobce dopustil správního deliktu a uložil mu pokutu ve výši 25.000,- Kč.

Žalobce se domnívá, že pracovní poměr s J. R. byl rozvázán okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, protože zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, které tato zaměstnankyně převzala dne 21.8.2012. V řízení u Policie České republiky zaměstnankyně uvedla, že ode dne 28.2.2008, kdy na provozovně U. C. předala ukončení pracovní neschopnosti, již do této provozovny nevstoupila. Tuto skutečnost potvrdil rovněž žalobce, který současně uvedl, že mu tato zaměstnankyně ani nedala nijak na vědomí, zda je i nadále v pracovní neschopnosti. Pokud tedy již v pracovní neschopnosti nebyla, byla povinna chodit do svého zaměstnání a vykonávat svoji práci tak, jak je uvedeno v pracovní smlouvě. Žalobce byl zkrácen na svých právech, když se žalovaný nedostatečně vypořádal s argumenty žalobce a zavinění klade za vinu výhradně žalobci jako zaměstnavateli a nezohledňuje právní povinnosti předmětného zaměstnance.

Žalovaný ve vyjádření k podané žalobě uvedl, že setrvává na svém rozhodnutí, že se žalobce dopustil správního deliktu na úseku náhrad podle ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci tím, že jako zaměstnavatel u zaměstnankyně J. R., pracovní poměr od 1.9.2006, v období od 19.2.2008 do data zahájení kontroly dne 3.4.2012 bez toho, aniž by došlo k jakémukoliv písemnému ukončení pracovního poměru, učinil kroky s tímto aktem související, jako je vydání potvrzení o zaměstnání a odhlášení zaměstnankyně ze zdravotního

a sociálního pojištění. Protože zaměstnankyni nebyla žalobcem přidělována práce dle pracovní smlouvy, nemohla práci konat pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ustanovení § 207 zákoníku práce. Žalobce jí za výše uvedené období neposkytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, a nesplnil tak svoji povinnost vyplývající z ustanovení § 208 v návaznosti na ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) a ustanovení § 141 a 144 zákoníku práce.

Žalovaný uvedl, že pracovní poměr mezi žalobcem a uvedenou zaměstnankyní skončil dne 21.8.2012, tedy čtyři měsíce po provedené kontrole dodržování pracovněprávních předpisů. J. R. byla zaměstnankyní až do 21.8.2012, přestože jí žalobce nepřiděloval práci, avšak odhlásil ji ze zdravotního a sociálního pojištění. Skutečnost, že jmenovaná zaměstnankyně nevykonávala v období od 19.2.2008 do 3.4.2012 pro žalobce práci, nebyla ve správním řízení spornou. Podle názoru žalovaného se jednalo o překážku v práci na straně zaměstnavatele, což žalobce nevyvrátil. Je zřejmé, že žalobce nepřítomnost zaměstnankyně v zaměstnání neřešil, nevedl tuto nepřítomnost jako neomluvenou, žádným prokazatelným způsobem zaměstnankyni nekontaktoval, aby se dostavila do zaměstnání a vykonávala práci v souladu s uzavřenou pracovní smlouvou. Žalobce naopak bez předcházejícího ukončení pracovního poměru bezdůvodně zrušil zdravotní a sociální pojištění této zaměstnankyně.

Žalovaný považuje domněnku žalobce, že nedostavuje-li se zaměstnanec na pracoviště, nelze mu práci přidělovat a nemůže se tak jednat o překážku na straně zaměstnavatele, ale na straně zaměstnance, zejména pokud se jedná o dočasně práce neschopného zaměstnance, za úvahu nad rámec dikce zákoníku práce. Pokud se zaměstnanec nedostavuje na pracoviště, může zaměstnavatel tuto situaci řešit jinými způsoby v souladu s pracovněprávními předpisy. Není ovšem možné, dle názoru žalovaného, přijmout takovou okolnost, že zaměstnavatel řádným způsobem neukončí pracovní poměr se zaměstnancem, neumožní mu pracovat dle pracovní smlouvy a nevyplatí mu náhradu mzdy za překážky na straně zaměstnavatele. Protože žalobce bezdůvodně zaměstnankyni nepřiděloval práci, jednalo se o jinou překážku na straně zaměstnavatele ve smyslu ustanovení § 208 zákoníku práce, za kterou jí náležela náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku.

Žalovaný odmítá námitku žalobce, že se nedostatečně vypořádal s jeho námitkami, a podle žalovaného bylo žalobou napadené rozhodnutí i rozhodnutí jemu předcházející řádně odůvodněno. Skutečnost, že žalobce se závěry žalovaného nesouhlasí, a priori neznamená, že byl žalobce ve správním řízení krácen na svých právech. Žalobce ani nespecifikoval, jaká práva byla takto zasažena.

Při ústním jednání u Městského soudu v Praze dne 8.9.2015 zástupce žalobce uvedl, že na podané žalobě trvá a odkázal na její písemné vyhotovení. Uvedl, že podle dosud vydaných soudních rozhodnutí není úraz zaměstnankyně pracovním úrazem, a proto jí nenáleží příslušná finanční náhrada. Vzniklý stav nebyl způsoben výlučně zaviněním či pochybením na straně žalobce, ovšem správní úřady řádně neposoudily konkrétní jednání zaměstnankyně, když dospěly k závěru, že se jedná o překážku v práci výlučně na straně zaměstnavatele.

Zástupce žalovaného navrhl zamítnutí žaloby s odkazem na odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí a na písemné vyjádření k žalobě. Poukázal na protichůdnost argumentace žalobce, když na jedné straně poukazuje na pracovní neschopnost a z ní vyplývající zákaz výpovědi zaměstnankyně, na druhé straně ovšem po ukončení pracovní neschopnosti nečiní žádné kroky směřující k vyřešení celé situace a fakticky koná tak, jako by

pracovní poměr jmenované platně skončil. Uvedené sporné okolnosti žalovaný promítl do výše uložené sankce, která v jiných obdobných případech bývá nepoměrně vyšší.

Žalobce na dotaz soudu, kdy a jakým způsobem skončil pracovní poměr zaměstnankyně, uvedl, že zřejmě dosud nebyl platně ukončen, žalobci však nejsou známy žádné podrobnosti, protože agendu související se zaměstnanci a jejich nároky zařizuje žalobcem pověřená společnost. Zástupce žalobce poukázal na písemné okamžité ukončení pracovního poměru ze dne 14.8.2012 a uvedl, že mezi žalobcem a zaměstnankyní dosud probíhají občanskoprávní soudní spory o nárocích z pracovního poměru v souvislosti s uvedeným tvrzeným pracovním úrazem.

O podané žalobě rozhodl Městský soud v Praze rozsudkem ze dne 8.9.2015, č.j. 11 A 39/2013 – 54, kterým žalobě vyhověl a rozhodnutí žalovaného ze dne 16.1.2013, č.j. 4333/1.30/12/14.3, a rozhodnutí Oblastního inspektorátu práce pro hlavní město Prahu ze dne 4.10.2012, č.j. 11032/3.30/303272/12/14.3 zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení. Městský soud ve svém rozhodnutí uvedl, že je zřejmé, že skutková podstata správního deliktu, za který byla napadeným rozhodnutím žalobci uložena pokuta, sankcionuje subjekt, který neposkytl zaměstnanci náhradu mzdy, ačkoli k tomu má povinnost podle zvláštního předpisu. Výrok prvostupňového rozhodnutí obsahuje konstatování o neposkytnutí náhrady ve výši průměrného výdělku, ale rovněž úvahy o odhlášení zaměstnankyně ze zdravotního a sociálního pojištění a nepřidělování práce dle pracovní smlouvy. V části výroku o uložení pokuty správní úřad odkázal na ustanovení § 208, § 38 odst. 1 písm. a), § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce, která hovoří o překážkách na straně zaměstnavatele, o povinnosti přidělovat zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy, o splatnosti mzdy a o stanovení náhrady mzdy. Městský soud proto dospěl k závěru, že výrok rozhodnutí o uložení pokuty je formulován natolik zavádějícím způsobem, že z něho není srozumitelně a jednoznačně zřejmé, za co byla žalobci sankce skutečně uložena. Způsob formulace výroku o uložení pokuty za správní delikt je nesmírně významný a důležitý, neboť právě v této oblasti činnosti je nutno dbát na správné vymezení protiprávního jednání a vlastního skutku, za který je účastníku řízení sankce ukládána. Argumentace žalobce se odvíjela právě od formulace výroku, nicméně soud z úřední povinnosti nemohl přehlédnout otázku srozumitelnosti, určitosti a správnosti výroku rozhodnutí správního úřadu o uložení sankce. V závěru městský soud uvedl, že žalobou napadeným rozhodnutím žalovaný potvrdil jako věcně správné rozhodnutí prvostupňového správního úřadu, aniž by odstranil výše popsané vady, proto městský soud zrušil pro nezákonnost v podobě nepřezkoumatelnosti spočívající v nesrozumitelnosti výroku rozhodnutí nejen rozhodnutí žalobou napadené, ale také prvostupňové rozhodnutí a vyslovil, že se věc vrací k dalšímu řízení žalovanému.

Rozsudek městského soudu byl ke kasační stížnosti žalovaného zrušen rozsudkem Nejvyššího správního soudu ze dne 24.3.2016, č.j. 9 Ads 228/2015-29. Nejvyšší správní soud se v úvodu svého rozhodnutí zabýval namítanou nepřezkoumatelností napadeného rozhodnutí a dospěl k závěru, rozhodnutí městského soudu je srozumitelné a z jeho obsahu je zřejmé, proč městský soud rozhodl tak, jak je uvedeno ve výroku rozhodnutí. Nejvyšší správní soud uvedl, že předmětem sporu je zejména otázka srozumitelnosti, resp. přezkoumatelnosti výroku prvostupňového rozhodnutí a na rozdíl od městského soudu má kasační soud za to, že tento výrok je srozumitelný a přezkoumatelný. V obsahu výroku je totiž žalobci kladeno za vinu, že jako zaměstnavatel neposkytl za období od 19.2.2008 do 3.4.2012 své zaměstnankyni J. R. náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku, čímž se dopustil správního deliktu na úseku náhrad podle ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce. Nejvyšší správní soud

zhodnotil úvahy, které jsou obsaženy ve výroku a přímo s vymezením skutku nesouvisejí, za nadbytečné, samy o sobě ovšem nečiní výrok nepřezkoumatelným ani nesrozumitelným a sankcionované jednání není zaměnitelné s jednáním jiným. Výše pokuty je odůvodněna obsahem skutku vymezeným ve výrokové části rozhodnutí, kterému odpovídá i odůvodnění rozhodnutí.

Městský soud v Praze znovu posoudil důvodnost podané žaloby, přitom vycházel z právního názoru Nejvyššího správního soudu, neboť je tímto právním názorem vázán (§ 110 odst. 4 s.ř.s.).

Z obsahu spisového materiálu vyplývá, že Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu vykonal u žalobce kontrolu, jejímž předmětem bylo dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů. Správní orgán vyhodnotil jako prokázané, že jednáním žalobce byly naplněny znaky skutkové podstaty správního deliktu na úseku náhrad dle ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce tím, že žalobce jako zaměstnavatel u zaměstnankyně J. R., prodavačky, v rámci pokračujícího správního deliktu v období ode dne 19.2.2008 do data zahájení kontroly dne 3.4.2012 bez toho, aniž by došlo k jakémukoliv písemnému ukončení pracovního poměru, činil kroky s tímto aktem související, jako je vydání potvrzení o zaměstnání a odhlášení zaměstnankyně ze zdravotního a sociálního pojištění, nepřiděloval této zaměstnankyni práci podle pracovní smlouvy, a zaměstnankyně tak nemohla konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, jež jsou uvedeny v ustanovení § 207 zákoníku práce. Zároveň zaměstnavatel zaměstnankyni za uvedené období neposkytl náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku. Zaměstnavatel tak nesplnil svou povinnost vyplývající mu z ustanovení § 208, § 38 odst. 1 písm. a), § 141 odst. 1 a § 144 zákoníku práce.

Rozhodnutím ze dne 4.10.2012, č.j. 11032/3.30/303272/12/14.3 Oblastní inspektorát práce pro hlavní město Prahu rozhodl tak, že se žalobce výše popsáním jednáním dopustil správního deliktu na úseku náhrad, zakotveného v ustanovení § 27 odst. 1 zákona o inspekci práce a uložil mu pokutu ve výši 25.000,- Kč. Proti tomuto rozhodnutí žalobce podal odvolání, které bylo rozhodnutím žalovaného ze dne 16.1.2013, č.j. 4333/1.30/12/14.3 zamítnuto. V odůvodnění rozhodnutí žalovaný uvedl, že žalobce při kontrole, ani v průběhu správního řízení nedoložil písemné okamžité zrušení pracovního poměru. Nedodržení písemné formy způsobuje neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, a přestože žalobce písemnou formu nedodržel, učinil kroky související se skončením pracovního poměru. Protože žalobce následně nepřiděloval zaměstnankyni práci dle pracovní smlouvy, jmenovaná nemohla konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele, než jsou uvedeny v ustanovení § 207 zákoníku práce. Námitku žalobce, že o ukončení pracovní neschopnosti nevěděl, shledal žalovaný za účelovou, neboť považoval-li žalobce jmenovanou zaměstnankyni za zaměstnance, na něhož se vztahuje zákaz výpovědi, není zřejmé, proč učinil kroky související se skončením pracovního poměru.

Při jednání u Městského soudu v Praze dne 28.6.2016 zástupce žalobce uvedl, že na žalobě trvá, odkázal na její písemné vyhotovení a zdůraznil, že pochybení na straně zaměstnankyně s tím, že je třeba posoudit zda má přednost ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce či ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, navrhl, aby soud žalobě vyhověl. Žalobce uvedl, že zaměstnankyně paní J. R. se dostavila do práce dne 27.2.2018 po dlouhodobé pracovní neschopnosti, kterou ukončila. Přišla nevhodně oblečená, nemohla na prodejnu. Pak prohlásila, že se jí udělalo špatně a že jde k lékaři. Už nepřišla, neomluvila se, nereagovala ani na telefonát žalobce. Personální záležitosti mu vyřizuje účetně právní firma,

nevěděl, že zaměstnankyni odhlásili ze zdravotního a sociálního pojištění, aniž by byl ukončen pracovní poměr. Zástupce žalovaného s odkazem na odůvodnění napadeného rozhodnutí navrhl zamítnutí žaloby.

Žalobce v podané žalobě namítal, že pracovní poměr se zaměstnankyní byl rozvázán okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnavatelem podle ustanovení § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, protože zaměstnanec porušil povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Uvedené písemné ukončení pracovního poměru si zaměstnankyně převzala dne 21.8.2012. Soud tuto námitku neshledal jako důvodnou, neboť pokuta, která byla stanovena rozhodnutím ze dne 4.10.2012, byla uložena za správní delikt spáchaný v období od 19.2.2008 do 3.4.2012, tedy v období předcházejícím ukončení pracovního poměru. Skutečnost, že zaměstnankyně nepřišla ode dne 28. 2. 2008 do práce, není rozhodná, protože podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je zaměstnavatel povinen mimo jiné přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy a platit mu za vykonanou práci mzdu nebo plat. Soud sice souhlasí s tvrzením žalobce, že zaměstnankyně měla chodit do práce a pokud tak neučinila, porušila své povinnosti podle ustanovení § 38 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, ovšem to nic nemění na povinnosti zaměstnavatele zaměstnanci přidělovat práci. Ustanovení § 208 zákoníku práce stanoví, že zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku, pokud nemohl konat práci pro jiné překážky na straně zaměstnavatele. Uvedené jiné překážky nejsou zákonem konkretizovány, ovšem je zřejmé, že se jedná především o situace, kdy zaměstnavatel nepřiděluje zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy a zaměstnanec z toho důvodu nepracuje. Žalobce za kontrolované období od 19. 2. 2008 do 3. 4. 2012 nepřiděloval zaměstnankyni práci, zaměstnankyně po tuto dobu nepracovala a současně jí zaměstnavatel za uvedené období neposkytl náhradu ve výši průměrného výdělku.

Soud se ztotožňuje se závěrem žalovaného, že situaci, kdy se zaměstnanec nedostaví na pracoviště, jak ji napadá žalobce, je zaměstnavatel povinen řešit v souladu s pracovněprávními předpisy. Jak plyne rovněž z judikatury, například z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 9.3.2004, č.j. 21 Cdo 2048/2003, skutečnost, že zaměstnavatel neplní povinnost přidělovat zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, má za následek, že ani zaměstnanec nemůže tuto práci podle pokynů zaměstnavatele konat a není povinen přidělování práce na zaměstnavateli vyžadovat.

Žalobce tvrdil, že od 28.2.2008 zaměstnankyně nepřišla do provozovny a nedala žalobci nijak na vědomí, zda je i nadále v pracovní neschopnosti a uvedl, že nevěděl, zda je zaměstnankyně v pracovní neschopnosti, nedisponoval žádným podkladem dokládajícím tuto pracovní neschopnost.

Lze přisvědčit tvrzení žalobce, že zaměstnanec má z pracovněprávního poměru povinnosti, mezi které patří i povinnost podle pokynů zaměstnavatele konat osobně práce podle pracovní smlouvy. Porušení povinností ze strany zaměstnance však neznamená, že zaměstnavatel je oprávněn jednat v rozporu s právními předpisy. Povinnosti, stanovené v ustanovení § 38 odst. 1 zákoníku práce stojí vedle sebe a je povinností každého subjektu, aby tyto povinnosti z jeho postavení vyplývající (zaměstnavatel-zaměstnanec) dodržoval. Pokud dojde k porušení těchto povinností, stíhá tyto subjekty odpovědnost za jejich nedodržení – např. zaměstnavatele možnost postihu za správní delikt, zaměstnance možnost okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem. Pokud žalobce jako zaměstnavatel neřešil tvrzené porušení pracovních povinností na straně zaměstnankyně, nekonstatoval jejich

porušení, písemně na takové porušení zaměstnance neupozornil a následně neukončil pracovní poměr, vystavil se nebezpečí, že bude naopak vyvozena jeho odpovědnost. Žalobce pochybil, jestliže neřešil ukončení pracovního poměru a zůstal ve vztahu k zaměstnankyni pasivní a jeho jediné jednání spočívalo v odhlášení zaměstnankyně ze zdravotního a sociálního pojištění, aniž by měl postaveno na jisto, že pracovní poměr je ukončen.

Žalobce uvedl, že nevěděl, zda je zaměstnankyně v pracovní neschopnosti a tedy v ochranné době. Tomuto tvrzení nekoresponduje jednání žalobce, který zaměstnankyni odhlásil ze zdravotního a sociálního pojištění, tedy choval se jako by pracovní poměr skončil, aniž by však učinil úkon k jeho skončení, byť uvedené úkony měla udělat jeho jménem jím pověřená firma. Žalobce si tak protiřečí, jestliže na jedné straně tvrdí, že zaměstnankyně snad byla nadále v ochranné době a nemohl pracovní poměr ukončit, a na druhé straně zaměstnankyni odhlásil ze zdravotního a sociálního pojištění, tedy choval se jako by pracovní poměr skončil, aniž by však učinil úkon k jeho skončení.

Na základě výše uvedeného neshledal Městský soud v Praze žalobu důvodnou, proto žalobu podle ustanovení § 78 odstavec 7 s.ř.s. zamítl.

Výrok o nákladech v řízení je odůvodněn ustanovením § 60 odst. 1 s.ř.s., žalobce neměl ve věci úspěch, proto mu právo na náhradu nákladů řízení nepřísluší. Žalovanému správnímu orgánu náklady nad rámec jeho běžných činností nevznikly. Proto soud rozhodl tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Poučení .

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaj o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

V Praze dne 28. června 2016

JUDr. Hana Veberová v.r.
předsedkyně senátu

Za správnost vyhotovení: Kotlanová