



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kábrtovou ve věci žalobce **P. T.**, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR** se sídlem v Praze 2, Na Poříčním právu 376/1, k žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 5. 2015, čj. 2015/20996-421/1, o přiznání podpory v nezaměstnanosti
t a k t o :

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

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce broji žalobou proti rozhodnutí žalovaného ze dne 7. 5. 2015, kterým bylo potvrzeno rozhodnutí orgánu I. instance – a to Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Hradci Králové ze dne 16. 2. 2015, čj. JCB-146/2015-H1. Citovaným rozhodnutím orgán I. stupně nepřiznal žalobci podporu v nezaměstnanosti podle ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Žalobce podal žalobu ku Krajskému soudu v Praze, tento ji usnesením ze dne 21. 7. 2015 postoupil místně příslušnému Krajskému soudu v Hradci Králové.

Žalobce v žalobě namítá, že správní orgány obou stupňů pochybily, pokud rozhodly, jak výše uvedeno, neboť zastávají rozdílný názor v posouzení právního důvodu skutečného ukončení pracovního poměru mezi žalobcem a jeho bývalým zaměstnavatelem, tedy společností. Žalobci bylo vedoucím pracovníkem dne 31. 10. 2014 ústně oznámeno okamžité zrušení pracovního poměru a současně mu byla předložena k podpisu listina označená zaměstnavatelem jako Okamžité zrušení

pracovního poměru zaměstnavatelem, tato listina nespĺňovala zákonné náležitosti, což v době jejího převzetí žalobce nevěděl, a proto tuto listinu poskytl taktéž Úřadu práce v Hořicích při své první návštěvě ohledně registrace. Později se žalobce se zaměstnavatelem dohodl na tom, že listina o okamžitém zrušení pracovního poměru je opravdu neplatná a proto vznikla dohoda o rozvázání pracovního poměru, kterou žalobce poskytl orgánu státní správy I. stupně ještě před vydáním napadeného rozhodnutí. Správní orgán však nadále postupoval tak, jakoby byla listina platná, žalobce řádně vše vysvětlil ve svém odvolání, toto však bylo též zamítnuto. V odůvodnění rozhodnutí správní orgány opírají svůj právní názor o větu...“okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu řízení soudu, v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval.“ Žalobce je přesvědčen, že takto správní orgány nesprávně posoudily platnost přiložených listin, správní orgán I. stupně ani nemůže rozhodovat o platnosti či neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, zejména tehdy, zhojí-li sporný stav obě zúčastněné strany sporu dohodou, resp. uzná-li zaměstnavatel neplatnost listiny, kterou sám zaměstnanci vydal. V případě takového uznání neplatnosti listiny nelze věc posuzovat tak, jako kdyby ji odvolal, neboť odvolat se dá taková listina, která je jinak bez odvolání platná. Vycházejíc z předpokladu, že prvá listina není platná, nelze ji odvolat, nýbrž lze právní stav zhojit dohodou, která nesmí být v rozporu se zákonem, což listina o rozvázání pracovního poměru dohodou není. Postup správního orgánu je pak odporující zákonu, své rozhodnutí opírá o neexistující právní stav, když tvrdí, že okamžité zrušení pracovního poměru je platné. Poté, co zaměstnanec zaslal zaměstnavateli dopis obsahující nesouhlasné stanovisko, bylo prostřednictvím právního zástupce domluveno, že zaměstnavatel uznává neplatnost listiny, nikoliv její zpětvzetí či odvolání a dále byla na základě dohody situace zhojena tak, že se obě strany dohodly na tom, že pracovní poměr bude rozvázán dohodou a zaměstnanci bude vyplaceno odstupné ve výši 3 měsíčních platů. Žalobce dále poukazuje na výňatky z dostupné judikatury a odborné literatury:

Pod bodem 1 – neshodnou-li se případně oba účastníci pracovně-právního vztahu dodatečně na neplatnosti rozvázání pracovního poměru a nenarovnají-li své poměry vzájemnou dohodou, neplatnost rozvázání pracovního poměru může právoplatně vyslovit jen soud, nikoliv třeba orgán inspekce práce.

Pod bodem 2 – když zaměstnanec netrvá na dalším zaměstnání – rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr (výpovědí, okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době) neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném dnu skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou, a) byla-li dána neplatná výpověď, uplynutím výpovědní doby, b) byl-li pracovní poměr neplatně zrušen okamžitě nebo ve zkušební době, dnem, kdy měl pracovní poměr tímto zrušením skončit; v těchto případech má zaměstnanec právo na náhradu mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku za dobu výpovědní doby (viz § 69 odst. 3 písm. a) a b) zákoníku práce). Nastává tedy fikce rozvázání pracovního poměru dohodou.

Pod bodem 3 – Náhrada mzdy poskytovaná zaměstnanci podle ust. § 69 odst. 3 ZP nemá – na rozdíl od náhrady mzdy podle odst. 1 – charakter ekvivalentu mzdy, kterou si zaměstnanec nemohl vydělat v důsledku toho, že mu zaměstnavatel neumožnil konat práci, k níž se zavázal podle pracovní smlouvy a kterou byl připraven, ochoten a schopen konat, ale satisfakce vůči zaměstnanci a současně sankce vůči zaměstnavateli, který bezdůvodně přistoupil k rozvázání pracovního poměru; pro její přiznání zaměstnanci proto ani není významné, zda zaměstnanec by jinak (nebýt neplatného rozvázání pracovního poměru) byl připraven, ochoten a schopen konat práci podle pracovní smlouvy.

Netrvá-li zaměstnanec po neplatném rozvázání pracovního poměru na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, nastává fikce skončení pracovního poměru dohodou. Zatímco u neplatného rozvázání pracovního poměru výpověď končí pracovní poměr účastníků až uplynutím výpovědní doby, která činí dva měsíce, při neplatném rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením nebo zrušením ve zkušební době nastává fikce skončení pracovního poměru dnem, kdy měl pracovní poměr podle těchto právních úkonů skončit, tj. dnem, kdy bylo zaměstnanci doručeno neplatné okamžité zrušení pracovního poměru, nebo dnem, kdy mu bylo doručeno neplatné zrušení pracovního poměru ve zkušební době, ledaže by ve zrušení pracovního poměru byl označen den pozdější, nejpozději však uplynutím zkušební doby.

Pod bodem 4 – Jestliže zaměstnavatel se souhlasem zaměstnance odvolal výpověď z pracovního poměru, nenáleží zaměstnanci za dobu následující poté, co měl pracovní poměr na základě odvolané výpovědi z pracovního poměru skončit, a po kterou nepřiděloval zaměstnanci práci podle pracovní smlouvy, náhrada mzdy podle ust. § 69 zákoníku práce z důvodu neplatného rozvázání pracovního poměru, ale náhrada mzdy z důvodu překážky na straně zaměstnavatele podle § 208 ZP...

Pod bodem 5 - ... nebylo třeba odvolání výpovědi (okamžitého rozvázání pracovního poměru) podle § 50 odst. 5 ZP, neboť se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodl na tom, že listina, kterou zaměstnavatel oznámil zaměstnanci okamžité rozvázání pracovního poměru, je neplatná....

Žalobce namítá, že ze shora uvedených citací lze přesvědčivě dovodit, že lze učinit dohodu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem, touto uznat neplatnost listiny o okamžitém zrušení pracovního poměru a učinit dohodu o rozvázání pracovního poměru dohodou. Odkazuje na rozhodnutí soudů, které se již obdobnou věcí zabývaly, tyto vycházely z předpokladu, že jde o hranici, která leží mezi principem ochrany zaměstnance jako presumované slabší smluvní strany a zásadou smluvní volnosti a povinnosti dodržovat smluvní ujednání. V obou případech pak lze dovodit, že ze strany zaměstnance jde o zákonem žádaný a předpokládaný přístup na základě bona fide. Zásadně se pak dle názoru žalobce v daném případě nejedná o postup in fraudem legis, či contra legem. Zaměstnanec i zaměstnavatel právoplatně ukončili na základě principu smluvní svobody pracovní právní vztah dohodou, a to ke dni 31. 10. 2014, přičemž orgán státní správy I. i II. stupně věc posuzoval tak, jakoby bylo platné okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem na základě nulitní listiny a odkazoval na povinnost zrušení takové nulitní listiny soudem, a to žalobou o určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Žalobce podal z důvodu procesní opatrnosti dne 31. 12. 2014 (tedy v zákonné lhůtě) žalobu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru,

kdy po obdržení všech náležitostí spojených s dohodou o rozvázání pracovního poměru dohodou (tedy písemné vyhotovení listin a obdržení tří měsíčních platů – mzdy) učinil dne 7. 1. 2015 zpětvzetí této žaloby, což dokládá přílohou. Žalobce je toho názoru, že dohoda účastníků má přednost před povinností čekat na výrok soudu, kdy ratio legis předpokládá, že soudy mají rozhodovat pouze v případě existujícího a trvajícího sporu a účastníky nelze nutit ve sporu pokračovat tehdy, jsou-li strany ochotny se dohodnout. Žalobce proto navrhuje věc vrátit zpět k dalšímu řízení. V příloze žalobce předložil kopii listiny, nazvané „Dohoda o rozvázání pracovního poměru“, v ní je uvedeno, že výše uvedené strany – žalobce a jeho zaměstnavatel – činí nesporným, že byla mezi nimi uzavřena pracovní smlouva dne 19. 3. 2014, strany se dohodly, že pracovní poměr končí dohodou dne 31. 10. 2014, zaměstnanci náleží odstupné ve výši trojnásobku průměrného měsíčního výdělku a dále jsou na listině podpisy zástupce zaměstnavatele a zaměstnance s datem 31. 10. 2014. Dále žalobce přiložil kopii zpětvzetí své žaloby, adresovaného Obvodnímu soudu pro Prahu 5 a kopii listiny, nazvané Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, které podepsal za zaměstnavatele jednatel D. D., tato listina je adresována žalobci, s tím, že tento ji 31. 10. 2014 podepsal jako převzetí listiny. Přiložena je dále i fotokopie citované žaloby, datované citovanému soudu dne 31. 12. 2014.

Žalovaný správní orgán reagoval na žalobu písemným vyjádřením ze dne 18. 9. 2015, které bylo soudu doručeno dne 23. 9. 2015. Žalovaný v skutkovém popisu uvedl, že žalobce byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 5. 11. 2014 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, téhož dne žalobce požádal i o podporu v nezaměstnanosti, čímž bylo v dané věci zahájeno správní řízení. Při osvědčování skutečností, rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti žalobce dne 5. 11. 2014 doložil okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, datované 31. 10. 2014, jímž došlo dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ke zrušení pracovního poměru, vzniklého na základě pracovní smlouvy, uzavřené dne 19. 3. 2014, neboť zaměstnanec zvláště hrubým způsobem porušil povinnosti zaměstnance, vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci, když dne 31. 10. 2014 vstoupil na pracoviště zaměstnavatele pod vlivem alkoholu a při dechové zkoušce mu bylo naměřeno 0,30 promile alkoholu. Dne 5. 11. 2014 k tomuto žalobce do protokolu uvedl, že s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasí a bude jej u zaměstnavatele rozporovat. Dne 27. 11. 2014 žalobce doložil potvrzení o zaměstnání, vystavené dne 10. 9. 2013 zaměstnavatelem, osvědčující jeho pracovní poměr u zaměstnavatele v době od 19. 3. do 18. 6. 2013, s tím, že tato doba je dobou důchodového pojištění dle § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Téhož dne doložil další potvrzení o zaměstnání, vystavené zaměstnavatelem dne 10. 11. 2014, osvědčující jeho pracovní poměr u zaměstnavatele v době od 20. 3. do 31. 10. 2014, též vedenou jako dobu důchodového pojištění, s tím, že zaměstnání bylo ukončeno dle § 55 odst. 1 písm. b) ZP. Dne 27. 11. 2014 pak bylo doloženo i písemné vyjádření nesouhlasného stanoviska k okamžitému zrušení pracovního poměru a sdělení zaměstnance, že trvá na platnosti pracovní smlouvy, datované dnem 5. 11. 2014, adresované zaměstnavateli, jímž žalobce zaměstnavatele informoval, že okamžité zrušení svého pracovního poměru shledává neoprávněným a neplatným, což následně podrobně vysvětlil a konstatoval, že trvá na tom, aby byl i nadále zaměstnancem zaměstnavatele. Taktéž zpochybnil doručení okamžitého zrušení zaměstnavatelem

jeho osobě, žádal o přezkoumání a zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru a navrhl ukončení pracovního poměru výpovědí z důvodu organizačních změn ke dni 15. 11. 2014 nebo dohodou k tomuto dni s nárokem na smluvní odměnu. Dne 26. 1. 2015 předložil žalobce úřadu práce dohodu o rozvázání pracovního poměru, datovanou dnem 31. 10. 2014 (jak soud výše uvádí) s tím, že žalobci náleží odstupné ve výši trojnásobku jeho průměrného měsíčního výdělku, téhož dne předložil i potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, datované dnem 12. 1. 2015, osvědčující dobu jeho zaměstnání u zaměstnavatele od 20. 3. do 31. 10. 2014 jako dobu důchodového pojištění a skutečnost, že jeho zaměstnání bylo ukončeno dohodou se zaměstnavatelem. Dne 16. 2. 2015 pak žalobce doložil evidenční listy důchodového pojištění za roky 2013 a 2014, dobu 19. 3. - 18. 6. 2013 a dobu 20. 3. - 31. 10. 2014 získané u cit. zaměstnavatele, a dobu 19. 6. - 31. 12. 2013 u zaměstnavatele. Dne 20. 2. 2015 pak vydal úřad práce rozhodnutí, jímž dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti nepřiznal žalobci ode dne 1. 11. 2014 podporu v nezaměstnanosti, jelikož v posledních šesti měsících před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání s ním byl zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. V odůvodnění úřadu práce se uvádí, že s ohledem na popsany důkazní stav nemůže být okamžité zrušení pracovního poměru, doručené druhému účastníkovi, tím, kdo jej učinil, dodatečně odvoláno, účinky, spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžití zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu řízení u soudu, v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval. Správní orgán dále uvedl, že jiné posouzení věci neumožňuje ani antidatovaná dohoda o skončení pracovního poměru ke dni 31. 10. 2014 s tím, že žaloba o neplatnost skončení pracovního poměru okamžitým zrušením podána v zákonné lhůtě nebyla. Rozhodnutí si žalobce převzal dne 20. 2. 2015. V odvolání žalobce prakticky namítal neplatnost první listiny o zrušení pracovního poměru s tím, že zdůrazňoval přednost dohody, jak uvádí i v žalobních námitkách. Žalovaný pak v tomto směru odkazuje na § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, dle něhož nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Žalovaný svůj názor vyjádřil v rozhodnutí o odvolání žalobce, považuje za nepochybné, že pracovní poměr byl s žalobcem ukončen dne 31. 10. 2014 okamžitým zrušením pracovního poměru dle ust. § 55 odst. 1 písm. b) ZP, a že účinky tohoto zrušení ze strany zaměstnavatele nastaly tímto dnem, neboť byl předmětný rozvazovací úkon žalobci předán. K později předložené dohodě o rozvázání pracovního poměru, datované 31. 10. 2014, ale vyhotovené, jak sám žalobce uvedl, až po jeho písemné reakci, dle přesvědčení žalovaného nelze přihlídnout. Nejedná se totiž o dohodu o sporných nárocích, uzavřenou v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž by se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. V této souvislosti pak žalovaný, ve shodě s úřadem práce, odkazuje na rozhodnutí Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96 z 29. 10. 1997, uveřejněné ve sbírce Soudní judikatura č. 14/97, z něhož vychází rozsudek Nejvyššího správního

soudu (NSS) sp. zn. 6 Ads 54/2007 z 10. 1. 2007. V prvně citovaném rozhodnutí soud konstatoval, že okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníkovi, nemůže být tím, kdo je učinil, dodatečně odvoláno (zrušeno). Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále. Nejvyšší soud v něm též konstatoval, že zákoník práce a ostatní pracovně právní předpisy zásadně kogentní povahu, tedy, mj., že účastníci těchto vztahů mohou činit jen taková jednání, která jsou upravena pracovně právními předpisy, a že možnost jednat jinak lze uplatnit jen tam, kde to pracovněprávní předpisy umožňují. Kogentním způsobem je v ZP upraveno i rozvázání pracovního poměru, možnost odvolání či zrušení doručeného okamžitého zrušení pracovního poměru v ZP stanovena není. Zákonné účinky doručeného okamžitého zrušení pracovního poměru nastávají nejen tehdy, vyhovuje-li toto jednání všem stanoveným požadavkům, ale i v případě, že okamžité zrušení pracovního poměru bylo uplatněno v rozporu se zákonem. Konečně, žalovaný dodává, že na základě cit. stanoviska NS nemůže dojít k účinnému odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru ani tehdy, jestliže účastník neplatnost tohoto rozvázání pracovního poměru uplatnil, neboť vázanost doručeným zrušovacím projevem trvá i po zahájení řízení u soudu. Pokud ten vyhověl žalobě na neplatnost rozvázání pracovního poměru, je možné toto považovat za neplatné, jiné skončení řízení před soudem znamená platnost okamžitého zrušení pracovního poměru. V daném případě tak zákonné důsledky okamžitého rozvázání pracovního poměru trvají a žalovaný je přesvědčen, že závěry výše uvedených soudních rozhodnutí, vztahující se k okamžitému zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem jsou aplikovatelné i po nabytí účinnosti nového zákoníku práce, neboť u citovaného institutu nedoslo k žádným zásadním změnám. Uvedené závěry pak podporuje i současná judikatura, např. rozhodnutí NSS sp. zn. 8 Ads 69/2014 z 27. 5. 2015. Vzhledem ke všem uvedeným skutečnostem je žalovaný přesvědčen, že nepochybil, pokud považoval okamžité zrušení pracovního poměru, učiněné dnem 31. 10. 2014 za důvod, na základě něhož nelze akceptovat předloženou dohodu o skončení pracovního poměru, žalovaný o platnosti rozvazovacího úkonu nerozhodovat, nýbrž postupoval v souladu s účinnými právními předpisy a zohlednil též náležitější judikaturu. Rozhodnutí úřadu práce tak potvrdil oprávněně a v souladu se zákonem a navrhuje zamítnutí žaloby.

Soud přezkoumal napadený výrok rozhodnutí v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní – s.ř.s.), ve svém rozhodnutí soud vyšel ze skutkového a právního stavu výše zjištěného (§ 77 odst. 2 s.ř.s.) a konstatoval, že závažnějších pochybení v průběhu správního řízení a v napadeném rozhodnutí neshledal. Soud rozhodl ve věci bez nařízení jednání, v souladu s ust. § 51 odst. 1 s.ř.s., a to se souhlasem obou účastníků řízení.

V daném případě soud považoval za sporné mezi účastníky to, zda nepřiznání podpory v nezaměstnanosti žalobci poté, co správnímu orgánu žalobce předložil listinu „Okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem“ a po určité době – konkrétně dne 26. 1. 2015 „Dohodu o rozvázání pracovního poměru“ (obě listiny uvádějí jako poslední den trvání pracovního poměru žalobce v organizaci

zaměstnavatele 31. 10. 2014) je v souladu se zákonem o zaměstnanosti, či nikoliv. Vzhledem k argumentaci obou účastníků řízení tak, jak uvedena shora, krajský soud připomíná, že neřešil, a ani řešit s ohledem na předmět řízení nemohl, zda okamžité zrušení pracovního poměru bylo platným rozvázáním pracovního poměru ve smyslu žaloby, kterou žalobce uplatnil u Obvodního soudu pro Prahu 5 a kterou vzal posléze zpět svým podáním ze dne 7. 1. 2015 (zde srovnej rozhodnutí NSS sp. zn. 8 Ads 69/2014-31 ze dne 27. 5. 2015, bod 23). Vzhledem ke skutečnosti, že citovaný soud nemohl s ohledem na zpětvzetí žaloby o platnosti okamžitého zrušení pracovního poměru žalobce u jeho zaměstnavatele rozhodnout, a žalobce tuto listinu předložil správnímu orgánu, při své žádosti o podporu v nezaměstnanosti, byť sdělil, že proti této formě ukončení pracovního poměru hodlá podat žalobu u soudu, je krajský soud přesvědčen, že v dalším postupu žalobce nelze shledat rozhodné skutečnosti, které by mohly krajský soud vést k závěru, že listina je neplatnou ve vztahu k správnímu řízení, které je předmětem soudního přezkumu. Předně je potřebné vidět, že dohoda o rozvázání pracovního poměru je listinou zcela jistě a nepochybně (vzhledem k všem skutečnostem, výše popsaným, které ani žalobce sám nespornuje) antidatovanou. Vedle sebe tak stojí dvě listiny se stejným datem, první z nich je však nepochybně vyhotovena dne 31. 10. 2014, podpis žalobce pak stvrzuje její převzetí též den. Naopak druhá listina je antidatována a žalobce k ní nepřiložil žádný zápis z jednání, o němž hovoří, že proběhlo později se zástupcem zaměstnavatele, tedy, zápis z jednání či jakoukoliv písemnou formu dohody, která by neplatnost první listiny jakkoliv potvrdila (zde by pak bylo potřebné řešit, zda taková forma, jak žalobce výše uvádí, může platnost první listiny zpochybnit, s ohledem na výše cit. právní úpravu, či nikoliv, nicméně krajský soud je názoru, že takovou diskusi není nutno v dané věci vést, neboť cit. úkon učiněn nebyl). Soud je po této konstataci podstatných skutečností přesvědčen, že správní orgán I. stupně nemohl postupovat v daném případě jinak, než vzít v potaz, že rozvázání pracovního poměru s žalobcem proběhlo na základě okamžitého zrušení pracovního poměru, kdy v uvedené listině je uvedeno jak příslušné ustanovení ZP, tak i důvod, na základě čeho tak bylo učiněno (k § 60 ZP). Žalobce si listinu převzal, toto stvrdil svým podpisem. Poté ji předložil jako listinu, osvědčující ukončení jeho pracovního poměru se zaměstnavatelem k 31. 10. 2014 správnímu orgánu. Jím namítanou neplatnost listiny může, dle přesvědčení krajského soudu, potvrdit pouze rozhodnutí soudu, který by konal dle § 72 ZP, případně mimosoudní dohoda účastníků, která by po podání žaloby na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru obsahovala určité znění o vypořádání sporných nároků, včetně důvodů, na základě kterých je pojmáno původní okamžité zrušení pracovního poměru za neplatné, taková dohoda by pak, dle přesvědčení soudu, musela ovšem mít seriózně uvedené datum skutečného projednání věci. Žalobcem předložený dokument však tyto náležitosti neobsahuje a soud je přesvědčen, že tak nemůže vést k závěru o pochybení správního orgánu, který antidatovaný dokument, bez cit. náležitostí, neakceptoval. Pro úplnost pak tedy soud připomíná znění § 39 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, z něhož plyne, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, – písm. a) se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, s tím, že soud je toho názoru, že výše uvedená argumentace v daném případě učinění jiného závěru o způsobu skončení pracovního poměru mezi zaměstnancem – žalobcem a jeho zaměstnavatelem, neumožňuje. Jak orgán I. stupně, tedy příslušný úřad práce, tak i orgán odvolací – Ministerstvo práce a

sociálních věcí v Praze – nepochybily, když žalobci nepřiznaly v daném případě podporu v nezaměstnanosti. Soud nespátřil žádnou vadu správních řízení, nespátřil po přezkoumání věci ani žádnou nezákonnost žalobou napadených rozhodnutí a proto postupoval v souladu s ust. § 78 odst. 7 s.ř.s. a žalobu jako nedůvodnou zamítl.

Výrok o náhradě nákladů řízení soud odůvodňuje ust. § 60 odst. 1 s.ř.s., když ve věci úspěšný žalovaný náhradu nákladů řízení nežádal.

P o u č e n í :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) 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.

V Hradci Králové dne 20. května 2016

JUDr. Jana Kábrtová v. r.
samosoudkyně