



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl samosoudkyní JUDr. Marcelou Sedmíkovou ve věci žalobce: **M. M.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, Na poříčním právu 376/1, Praha 2, o podporu v nezaměstnanosti, o žalobě žalobce do rozhodnutí žalované ze dne 16.4.2012, č. j. 2012/16971-421, **t a k t o :**

- I. **Žaloba se 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 :

Rozhodnutím označeným v záhlaví zamítl žalovaný podle ust. § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále „správní řád“), rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajská pobočka v Hradci Králové (dále „správní orgán I. stupně“) ze dne 13.2.2012, č.j. MPSV-UP/248308/12/AIS-ZAM, kterým nebyla žalobci přiznána podpora v nezaměstnanosti podle ust. § 39 odst. 1 písm. a) a ust. § 41 zákona č. 435/2004Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále „zákon o zaměstnanosti“). Odvoláním napadené rozhodnutí správního orgánu I. stupně potvrdil.

I. **Popis případu včetně rozhodnutí správních orgánů a odvolání žalobce**

[1] Žalobce se svým zaměstnavatelem, kterým byla Česká republika – Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových, Územní pracoviště Hradec Králové, uzavřel dne 19.9.2008 pracovní smlouvu na pracovní poměr na dobu určitou s datem vzniku 1.10.2008 a sjednaný do 30.9.2009. Tento pracovní poměr byl opakovanými změnami původní pracovní smlouvy měněn tak, že docházelo k prodlužování doby jeho skončení. Poslední změna pracovní smlouvy sepsaná dne

27.8.2010 po vzájemné dohodě obsahovala další prodloužení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou a to do dne 31.1.2011.

[2] Dne 29.12.2010 bylo žalobci vystaveno rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti s tím, že práce neschopným se stal od 27.12.2010. Opětovně byl žalobce uznán schopen práce od 10.2.2012, přičemž již ku dni 31.1.2011 došlo k ukončení jeho pracovního poměru, jak bylo popsáno v předchozím odstavci.

[3] Dne 13.2.2012 žalobce předložil příslušnému úřadu, správnímu orgánu I. stupně, „Žádost o zprostředkování zaměstnání“ a dále „Žádost o podporu v nezaměstnanosti“. Rozhodnutím Úřadu práce České republiky – krajský pobočka v Hradci Králové ze dne 13.2.2012 bylo podle ust. § 39 odst. 1 písm. a) a § 41 zákona o zaměstnanosti, rozhodnuto o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti. Prvostupňový správní orgán své rozhodnutí odůvodnil odkazem na již citovaná ustanovení zákona o zaměstnanosti s tím, že **v rozhodném období 2 let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal žalobce dobu pojištění pouze v délce 11 měsíců a 19 dní, ačkoli zákon vyžaduje dobu pojištění (zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností) v délce alespoň 12 měsíců.**

[4] V odvolání proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně sepsaném dne 14.2. 2012 žalobce popsal svoji pracovní, a v důsledku zdravotního stavu komplikovanou osobní situaci, a požadoval výsledek rozhodnutí přehodnotit. Odvolání projednal správní orgán druhého stupně, tedy žalovaný, kterým je v tomto případě Ministerstvo práce a sociálních věcí. Rozhodnutím ze dne 16.4.2012 žalobcovo odvolání zamítl a potvrdil rozhodnutí prvostupňového orgánu se stejnou argumentací a odkazem na právní úpravu dopadající na projednávaný případ.

[5] V rozhodnutí o odvolání žalovaný odkázal zejména na ust. § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, podle kterého má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který získal v rozhodném období (§ 41 téhož zákona) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (ust. § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů – dále jen zákon o důchodovém pojištění) v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou. Dle § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. **Vzhledem ku dni uplatnění žádosti, tedy ku dni 13.2.2012, bylo rozhodným obdobím období od 13.2.2010 do 13.2.2012, v němž žalobce vykázal dobu důchodového pojištění v délce již zmiňovaných 11 měsíců a 19 dní. Správní orgán připomněl, že dobu zaměstnání od 1.10.2008 do 12.2.2010 zohlednit nelze, neboť nespadá do tzv. „rozhodného období“.**

[6] Rozhodnutí žalovaného napadl žalobce žalobou podle § 65 odst. 1 zák. č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen s.ř.s.). Podrobně popsal skutkový stav své věci a požádal krajský soud o předložení věci Ústavnímu soudu, neboť změnou zákonné úpravy došlo dle žalobcova přesvědčení k poškození jeho ústavně zaručených práv na hmotné zabezpečení při ztrátě zaměstnání. Změna, která zasáhla do práv žalobce, byla provedena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění

zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, který nabyl účinnosti dnem 1.1.2012. Následně argumentoval obsahem § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve znění k 31.12.2011, kdy do této doby bylo tzv. „rozhodné období“ tříleté. Popsaná změna postihla žalobce svým retroaktivním působením. Dále označil právní úpravu dopadající na jeho konkrétní případ za „**obecně diskriminační“ ve směru k osobám vykonávajícím pracovní poměr na dobu určitou oproti osobám majícím pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou**, kterým bude trvání doby dočasné pracovní neschopnosti zohledněno fakticky jako doba zaměstnání.

[7] Žalovaný v písemném vyjádření ze dne 4.7.2012 zopakoval žalobní námitky a co se věcné reakce týká, tak setrval na správnosti své právní argumentace uvedené v napadeném rozhodnutí. Závěrem zdůraznil, že pokud by zákonodárce zamýšlel za náhradní dobu zaměstnání v případech typově obdobných případu žalobce, akceptovati i dobu pracovní neschopnosti, nesporně by tuto dobu za náhradní v zákona o zaměstnanosti označil. Tak tomu, v době rozhodování správních orgánů, jak vyplývá z ust. § 41 odst. 3 zákona o zaměstnanosti, ovšem nebylo. Navrhl žalobu zamítnout pro její nedůvodnost.

[8] Při jednání soudu žalobce setrval na správnosti svých argumentů včetně požadavku předložit věc k posouzení Ústavnímu soudu. Krajský soud jeho návrhu vyhověl, řízení v souladu s ust. § 48 odst. 1 písm. a) s.ř.s. přerušil s tím, že věc předložil podle čl. 95 odst. 2 Ústavy České republiky Ústavnímu soudu s následující argumentací.

II. Argumentace krajského soudu včetně vysvětlení důvodů, pro které věc předložil k posouzení Ústavnímu soudu

[9] Krajský soud považuje za potřebné zdůraznit, že předkládaná věc, resp. situace, která nastala v souvislosti s novelou provedenou zák. č. 367/2011 Sb., míří svými negativními dopady na ty osoby, které vykonávaly pracovní poměr na dobu určitou, za doby trvání tohoto pracovního poměru se staly práce neschopnými, přičemž pracovní poměr skončil ještě v průběhu trvání dočasné pracovní neschopnosti, jejíž vznik, průběh a délku trvání nemohly objektivně ovlivnit.

[10] Je zcela namístě poukázat na provázanost „souvisejících předpisů“, konkrétně na zákon č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen zákon o nemocenském pojištění) s ust. § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ve znění před novelou provedenou zákonem č. 367/2011 Sb., tedy ku dni 31.12.2011, který vycházel z rozhodného období v rozsahu tří let. Tento časový úsek měl jistě své napojení na ust. § 26 odst. 1 a § 27 zákona o nemocenském pojištění. Podle prvně uvedeného ustanovení (§ 26 odst. 1) *Podpůrčí doba u nemocenského začíná 15. kalendářním dnem trvání dočasné pracovní neschopnosti nebo 15. kalendářním dnem nařízené karantény a končí dnem, jímž končí dočasná pracovní neschopnost nebo nařízená karanténa, pokud nárok na nemocenské trvá až do tohoto dne; **podpůrčí doba však trvá nejdéle 380 kalendářních dnů ode dne vzniku dočasné pracovní neschopnosti nebo nařízení karantény, pokud se dále nestanoví jinak.***

[11] Podle § 27 zákona o nemocenském pojištění *po uplynutí podpůrčí doby stanovené podle § 26 **se nemocenské vyplácí na základě žádosti pojištěnce po dobu stanovenou v rozhodnutí orgánu nemocenského pojištění podle vyjádření***

*lékaře orgánu nemocenského pojištění, který vyplácí nemocenské, **pokud lze očekávat, že pojištěnec v krátké době, nejdéle však v době 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrné doby stanovené podle § 26, nabude pracovní schopnost, a to i k jiné než dosavadní pojištěné činnosti; takto lze postupovat i opakovaně, přičemž při jednotlivém prodloužení výplaty nemocenského nesmí být doba tohoto prodloužení delší než 3 měsíce. Nemocenské lze podle věty první vyplácet celkem nejdéle po dobu 350 kalendářních dnů od uplynutí podpůrné doby stanovené podle § 26.***

[12] S ohledem na znění výše citovaného ust. § 26 a § 27 zákona o nemocenském pojištění mělo „původní“ tříleté rozhodné období svoji logiku, neboť žadatel o dávku nemohl být v zásadě nemocen déle nežli po dobu dvou let (s výplatou nemocenského) a pokud byl před vznikem pracovní neschopnosti zaměstnán (důchodově pojištěn) po dobu jednoho roku, naplnil zákonné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Situace po uvedené novele je ovšem taková, že pokud bude občan nemocen déle než 1 rok od skončení pracovního poměru sjednaného na dobu určitou, nemůže objektivně splnit podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, byť by se mohlo jednat o osobu do té doby (míněno doby vzniku dočasné pracovní neschopnosti trvající déle nežli jeden rok) řádně pracující a třeba i celoživotně v pracovním poměru na dobu neurčitou, který z objektivních důvodů skončil, dotyčná osoba získala pracovní poměr na dobu určitou (viz případ žalobce) a změnou právní úpravy se dostane do situace, kterou legitimně neočekávala (zákonná úprava ku dni 31.12.2011) a kterou nemohla ovlivnit (vznik dočasné pracovní neschopnosti, za jejího trvání uplynutí doby, na kterou byl sjednán pracovní poměr na dobu určitou včetně délky trvání pracovní neschopnosti).

[13] Žalobce se tak nemohl v průběhu doby trvání pracovní neschopnosti aktivně zajímat o nové zaměstnání, nemohl danou situaci ze své pozice žádným způsobem ovlivnit, a přesto se dostal do popsaných potíží, kdy pouze dílčí změna právní úpravy zapříčinila, že žalobce a osoby v obdobných situacích se dostávají do objektivně horšího postavení vůči osobám v pracovním poměru na dobu neurčitou. Je pochopitelné, že tento druh pracovního poměru, míněno pracovní poměr na dobu neurčitou, v sobě skrývá určité výhody či bonusy spočívající např. v tom, že v době trvání pracovní neschopnosti, se zakazuje dát zaměstnanci výpověď v ochranné době, pokud je uznán dočasně práce neschopným a pokud si tuto neschopnost úmyslně nepřivodil... (§ 53 odst. 1 písm. a) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Je tak evidentní, že tatáž situace, kterou nemohl ovlivnit zaměstnanec mající uzavřen pracovní poměr na dobu neurčitou a zaměstnanec s pracovním poměrem na dobu určitou, tedy vznik nemoci a délka jejího trvání, nemá v prvním případě žádný negativní dopad při případném posuzování podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti, neboť tento zaměstnanec, byť fakticky pracovní činnost nevykonával, zákonné podmínky pro vznik podpory naplní, zatímco v případě druhém, tedy u zaměstnance s pracovním poměrem sjednaným na dobu určitou, při pracovní neschopnosti trvající déle než jeden rok k jejich naplnění již dojít nemůže.

[14] Zaměstnanec vykonávající pracovní poměr na dobu neurčitou je chráněn rovněž ust. § 53 odst. 2 zákoníku práce, kde se uvádí: *Byla-li dána zaměstnanci výpověď před počátkem ochranné doby tak, že by výpovědní doba měla uplynout v ochranné době, ochranná doba se do výpovědní doby nezapočítává; pracovní poměr skončí teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby,*

ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá. Z výše popsaného je zjevné, že tytéž skutečnosti, které jsou mimo schopnosti a možnosti vlivu člověka, zakládají po přijetí zákona č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony a který nabyl účinnosti dnem 1.1.2012, objektivně rozdílné zacházení s těmi zaměstnanci, kteří uzavřeli pracovní poměr na dobu určitou, za doby jeho trvání onemocněli, nemoc trvala déle než jeden rok a kumulace těchto skutečností jim tak zabránil v možnosti úspěšně uplatnit nárok na podporu v nezaměstnanosti. Zde krajský soud podotýká, že nežije ve skleníku a vnímá, že zmiňovaná novela § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti jistě byla vedena jak záměrem motivovat občany k aktivnějšímu hledání zaměstnání, jak je krom jiného zmiňované v důvodové zprávě, tak i snahou po „šetření“ finančních prostředků vynakládaných na podpory v nezaměstnanosti. Tento záměr ovšem nesmí a nemůže být nadřazen legitimnímu očekávání osob, které se za stejných podmínek (výkon zaměstnání) a právních událostí (vznik dočasné pracovní neschopnosti a délka jejího trvání) dostanou, resp. dostávají s účinností od 1.1.2012 do rozdílného postavení v důsledku přijaté novely § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[15] V této souvislosti krajský soud dále poukazuje na § 39 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého Doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout 3 roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž i jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba 3 let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

[16] Z výše uvedeného vyplývá, že takto opakovaně sjednané pracovní poměry mohou „trvat“ u jednoho zaměstnavatele (mezi týmiž smluvními stranami) prakticky devět let. To je v dnešní hektické a „pracovně“ nejisté době období velmi slušné, je zjevné, že pracovník není fluktuant, práce si váží a stejně tak je na jeho osobu nahlíženou zaměstnavatelem, který by v případě nespokojenosti pracovní poměr na dobu určitou opětovně neuzavřel. Znamená to, že tento konkrétní zaměstnanec je schopen starat se sám o sebe, nevyžaduje žádnou pomoc od státu a naopak do „státní kasy“ přispívá povinnými odvody. Pokud se ovšem dostane do obdobné situace jako žalobce, tedy onemocní a dočasná pracovní neschopnost bude trvat déle než jeden rok, není tato osoba schopna, a to i bez ohledu na předchozí bezproblémový pracovní život, očekávat od státu, který do té doby, nežli se objevily objektivní zdravotní problémy, odpovídající pomoc (hmotné zabezpečení), které by ovšem v sobě promítlo i výši příjmů dosahovaných v původně vykonávaném zaměstnání. Jistěže by dotýčný nezůstal bez prostředků, nicméně onen jakýsi „princip zásluhovosti“ v souvislosti s dosahovaným výdělkem se může odrazit toliko ve výpočtu výše podpory v nezaměstnanosti. Takový je dopad novely § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, ve znění účinném od 1.1.2012.

[17] Rovněž jako další z argumentů není od věci zmínit znění § 5 odst. 2 písm. g) zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, kdy Pojištění jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastny dále osoby po skončení výdělečné činnosti, která zakládala jejich účast na nemocenském pojištění podle zvláštního právního předpisu, po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti, kterou

si nepřivodily úmyslně, pokud tato dočasná pracovní neschopnost vznikla v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu, po dobu karantény nařízené podle zvláštního právního předpisu v době této výdělečné činnosti nebo v ochranné lhůtě podle zvláštního právního předpisu, po dobu trvání podpůrné doby u ošetrovného a po dobu trvání podpůrné doby u peněžité pomoci v mateřství v období před porodem,... z díky tohoto ustanovení vyplývá, že pro účely zákona o důchodovém pojištění, resp. pro splnění podmínek stanovených pro vznik nároku na dávku důchodového pojištění, bude výše popsaná doba (tedy doba po skončení výdělečné činnosti, která zakládala účast na nemocenském pojištění po dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti - případ žalobce) posuzována jako doba „pojištění“, zatímco v případě podmínek nároku na podporu v nezaměstnanosti analogický postup zákon o zaměstnanosti neumožňuje.

[18] Na negativní dopad novelizovaného ust. § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti se pokusila zareagovat skupina poslanců, kteří předložili Parlamentu České republiky návrh změny zákona o zaměstnanosti, konkrétně jeho § 41 odst. 3 „vložením“ písmena g), jehož znění prakticky kopírovalo znění § 5 odst. 2 písm. g) zákona o důchodovém pojištění. Parlament navrhovanou novelu zákona, která by odstranila popisovanou nerovnost, při své 52. schůzi konané dne 20.3.2013, zamítl. Ze 157 přítomných poslanců se pro návrh vyslovilo 79, 78 jich bylo proti.

[19] Krajský soud ve svém písemném podání učiněném vůči Ústavnímu soudu vyslovil přesvědčení, že novelizované ust. § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti popřelo legitimní očekávání žalobce na poskytnutí odpovídajícího hmotného zabezpečení formou podpory v nezaměstnanosti, v jejíž výši by se odrazila zcela po právu i výše příjmu žalobcem dříve dosahovaná. Pokud by k přijetí novely nedošlo, žalobce by podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti splnil. Aktuální znění § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti není řešením koncepčním a nerespektuje do té doby logickou provázanost všech výše zmiňovaných souvisejících předpisů. I při respektování skutečnosti, že pracovní poměr na dobu neurčitou s sebou nese v některých směrech „zvýšenou míru ochrany“ zaměstnanců však nelze pominout, že tytéž skutečnosti, které není možné objektivně ovlivnit (již zmiňován vznik dočasné pracovní neschopnosti a délka jejího trvání), se odlišně a to zásadním způsobem promítnou do práva na hmotné zabezpečení ve formě podpory v nezaměstnanosti u těchto dvou forem pracovního poměru.

[20] Ze všech shora uvedených důvodů Krajský soud v Hradci Králové navrhl, aby Ústavní soud nálezem rozhodl, že ustanovení § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění od 1. 1. 2012, tj. po novelizaci zákonem č. 367/2011 Sb., kterým se mění zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony, je v rozporu s ústavním pořádkem.

III. Nález Ústavního soudu ze dne 12.5.2015, sp. zn. Pl. ÚS 55/13.

[21] Ústavní soud uvedeným nálezem Návrh na zrušení § 41 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění zákona č. 367/2011 Sb., zamítl, a proto na obsah a odůvodnění nálezu krajský soud v celém rozsahu odkazuje. Pro případ žalobce považuje za podstatné ocitovat shrnutí nálezu, které je vtěleno do čl. X. tohoto nálezu.

„86. Shrnutí, normativní obsah ústavní normy čl. 26 odst. 3 Listiny je dále omezen čl. 41 odst. 1 Listiny, protože se ho jako práva lze dovolat pouze v mezích zákonů, které tato ustanovení provádějí. Ústavně zaručené právo podle čl. 26 odst. 3 Listiny lze realizovat prostřednictvím "prováděcího" zákona, jenž stanovuje konkrétní obsah tohoto základního práva. Zákonodárce tak musí z obsahového hlediska dbát na to, aby takovým zákonem nebyla dotčena podstata a smysl daného základního práva (čl. 4 odst. 4 Listiny), totéž pak platí pro orgány veřejné moci, jež je aplikují a interpretují. Z tohoto pohledu se však otázka, zda poskytování podpory v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání za situace, kdy byla změněna délka rozhodného období ze tří na dva roky, jeví nikoliv jako rozhodující, neboť je na vůli zákonodárce, za jakých podmínek hmotné zabezpečení v takovýchto případech poskytne, tedy zda nějakým způsobem "zvýhodní" postavení těch, kteří pracovali v rámci rozhodného období ve větším poměru než ostatní. Přezkoumávaná právní úprava nijak neodporuje účelu ústavní garance podpory hmotného zajištění těch, kdo bez své viny nemohou získávat prostředky pro své životní potřeby prací.

87. Toliko jako obiter dictum ovšem Ústavní soud k navrhovatelovu návrhu ještě poznamenává, že některé problémy obdobného typu, jaké vznesl navrhovatel, lze řešit rozšířením přechodných ustanovení novelizace zákona. Napadené ustanovení je prima facie neutrální: stanoví, že rozhodným obdobím pro posouzení toho, zda byla naplněna podmínka jednoho roku důchodového pojištění, bude období dvou let před vznikem sociální události. Jeho derogací nelze řešit nepříznivé dopady do vysoce individualizované věci, jež byla podkladem podání návrhu k Ústavnímu soudu (viz bod 82). Ústavní soud má za to, že by bývalo bylo možno z hlediska racionálního a sociálně citlivého zákonodárce uvažovat o zakotvení například jednoročního přechodného období, v němž by se u nároků vzniklých v tomto prvním roce účinnosti nové právní úpravy alternativně ještě zkoumalo naplnění doby zaměstnání podle dříve platné úpravy. Nicméně tento „nedostatek“ nelze hodnotit jako neústavní (viz bod 72-74) - spíše jde o politickou vůli parlamentní většiny nebo možná i o (ne)schopnost domyslet důsledky úpravy.“

IV. Jednání krajského soudu po nálezů Ústavního soudu

[22] Krajský soud posléze nařídil ve věci jednání, při kterém pokračoval v dříve přerušeném řízení. Na jednání se dostavil žalobce, který nadále setrval na svých žalobních námitkách. Uvedl, že veden body 53, 58, 59, 70 a zejména závěrem odkazovaného nálezu Ústavního soudu, je přesvědčen, že nadepsaný soud má dostatečné podklady a důvody pro přijetí argumentů obsažených v žalobě a v důsledku toho vyhovění žalobním námitkám. Setrval na požadavku zrušit napadené rozhodnutí žalovaného a věc mu vrátit k dalšímu řízení. Náhradu nákladů řízení nepožadoval.

[23] Žalovaný se na jednání řádně omluvil a doručil krajskému soudu své písemné stanovisko s datem 6.8.2015. V něm se odkázal na Nález Ústavního soudu, ze kterého jednoznačně vyplývá, že rozhodnutí bylo vydáno v souladu s právními předpisy. Setrval proto na zamítnutí žaloby.

V. Závěr krajského soudu

[24] Závěr krajského soudu bude velmi stručný, neboť podstata sporu, právní úprava aktuální v době vydání přezkoumávaného rozhodnutí žalovaného, včetně obsahu nálezu Ústavního soudu, již byla podrobně zrekapitulována. Krajský soud je přesvědčen, a to ve shodě se žalovaným, že ten v době rozhodování nemohl postupovat jiným způsobem, nežli učinil, přičemž vycházel z aktuální a platné právní úpravy. I přes námitky žalobce a snahu krajského soudu upozornit na problémy způsobené novelizací zákona o zaměstnanosti provedenou zákonem č. 367/2011 Sb., dospěl Ústavní soud k závěru, že napadená právní úprava novelizovaného ust. § 41 odst. zákona o zaměstnanosti není v rozporu s ústavním pořádkem České republiky. Stejně tak neshledal, že by se jednalo o ustanovení diskriminační vůči určitému, jasně vymezenému okruhu osob.

[25] Je pravdou, že pod bodem 87. odkazovaného nálezu Ústavní soud připojil na adresu zákonodárce ke způsobu a obsahu přijaté novely zákona o zaměstnanosti jako *obiter dictum* kritickou poznámku, v níž nastínil možnosti řešení, které by pro případ jejich „nastavení“, eliminovaly žalobcem poukazované negativní dopady do sféry určitého konkrétního okruhu osob. Sama tato skutečnost ovšem nemůže ovlivnit správnost výsledku rozhodnutí žalovaného, které odpovídalo tehdejší platné právní úpravě. Krajský soud z důvodů výše zaznamenaných žalobu jako nedůvodnou zamítl v souladu s ust. § 78 odst. 7 s.ř.s.

VI. Náklady řízení

[26] Výrok o nákladech řízení se opírá o ustanovení § 60 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovaný náhradu nákladů nenárokoval.

Poučení:

Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem doručení účastníkům (§ 54 odst. 5 s. ř. s.)

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 nejbližší 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 Hradci Králové dne 16. září 2015

JUDr. Marcela Sedmíková, v.r.
samosoudkyně