



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích rozhodl samosoudcem JUDr. Janem Dvořákem v právní věci **žalobkyně: Mgr. Z.K., nar. „X“, bytem T. 68, T., zastoupené Mgr. Zuzanou Bělinovou, advokátkou se sídlem AK v Praze, Pobřežní 370/4, 186 00 Praha 8, proti žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, IČ 00551023, Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2, v řízení o žalobě proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ze dne 6.1.2012,**

t a k t o :

- I. Žaloba **s e z a m í t á .**
- II. Žalobkyně **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení a žalovanému se toto právo **n e p ř i z n á v á .**

O d ů v o d n ě n í :

Žalobkyně se žalobou ze dne 26.4.2012, doručenou soudu dne 27.4.2012, domáhala soudního přezkumu rozhodnutí žalovaného ze dne 6.1.2012, č.j. 2011/70944-421, kterým bylo zamítnuto odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – Krajské pobočky v Pardubicích ze dne 16.8.2011, č.j. UOA-1303/2011-01, kterým nebyla žalobkyni podle ust. § 39 odst. 2 písm. a) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění, přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne 8.11.2011. Žaloba byla podána u Městského

soudu v Praze dne 27.4.2012, přičemž usnesením Městského soudu v Praze ze dne 4.3.2013, č.j. 4Ad 75/2012-48, byla věc postoupena podepsanému soudu. Žalobu odůvodnila následujícím způsobem:

Po citaci § 48, § 50 a § 326 zák. č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v platném znění (dále jen „*zákoník práce*“) a ust. § 39 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, v platném znění (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“) žalobkyně nejprve uvedla, že uzavřela se svým zaměstnavatelem společnosti Honeywell International, s.r.o. (dále také jen „*zaměstnavatel*“) pracovní smlouvu, na základě které jí dnem 1.6.2009 vznikl pracovní poměr na dobu neurčitou. Žalobkyně nezpochybňuje, že dne 28.5.2010 jí byla doručena výpověď z pracovního poměru dle ust. § 52 písm. b) zákoníku práce, avšak žalobkyně „*má za to, že touto výpovědí její pracovní poměr*“ u uvedeného zaměstnavatele neskončil, avšak byl rozváznán dohodou ke dni 30.9.2010. Naopak žalovaný zastává názor, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 31.7.2010, a proto se dle ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti žalobkyni nepřiznává podpora v nezaměstnanosti. Žalobkyně se dovolává „*Dohody o rozvázání pracovního poměru a narovnání určitých záležitostí*“, (dále v textu i jako „*dohoda*“), kterou uzavřela se zaměstnavatelem ve smyslu § 585 občanského zákoníku a v souladu s § 326 zákoníku práce, přičemž v této dohodě žalobkyně a zaměstnavatel výslovně prohlašují, že výpověď ze dne 28.5.2010 pracovní poměr žalobkyně neskončil a nadále trvá. Dále pak žalobkyně a zaměstnavatel projevíly vůli ukončit pracovní poměr dohodou ke dni 31.9.2010. Správní orgán prvního stupně a žalovaný zasáhly do soukromoprávního vztahu mezi žalobkyní a zaměstnavatelem a veškeré písemné projevy se interpretují v rozporu s výslovně projevenou vůlí žalobkyně a zaměstnavatele. Oba správní orgány měly k dispozici zápočtový list žalobkyně a potvrzení zaměstnavatele pro určení posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, v nichž se rovněž uvádí, že zaměstnání nebylo skončeno z důvodů výpovědi dle § 52 písm. g) zákoníku práce a sjednaná doba trvání pracovního poměru byla od 1.6.2009 do 30.9.2010, tj. do rozvázání pracovního poměru dohodou. S dohodou a uvedenými dokumenty se žalovaný v rámci žalovaného rozhodnutí nevypořádal, když pouze konstatoval, že se vztahují k pracovnímu poměru založenému dne 1.6.2009, který však údajně skončil výpovědí ke dni 31.7.2010. Žalobkyně vyslovila nesouhlas s názorem žalovaného obsaženém v odůvodnění jeho rozhodnutí o tom, že si byla vědoma skutečnosti, že měla být podána u soudu žaloba o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru. Úřad práce i na tuto skutečnost neupozornil. Rovněž zaměstnavatel, který uznal svůj chybný postup s podáním výpovědi, si této povinnosti nebyl vědom a pokládal za nápravu uzavření dohody. Dále žalobkyně shrnula své námitky tak, že „*jinými slovy žalobkyně má za to, že na základě provedených důkazů je třeba jednoznačně konstatovat, že pracovní poměr žalobkyně nebyl rozváznán výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce avšak dohodu dle § 49 zákoníku práce, a proto se ustanovení § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti v daném případě nepoužije.*“ Žalobkyně navrhla, aby soud obě rozhodnutí, tj. rozhodnutí žalovaného a rozhodnutí správního orgánu prvního stupně, zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

Ve vyjádření v žalobě žalovaný nejprve popsal postup správních orgánů a vývoj skutkového stavu věci. Žalovaný nejprve odkázal na odůvodnění žalovaného rozhodnutí. Dále uvedl, že v případě námitek žalobkyně se jedná o nesprávné závěry a nesprávný výklad zákona. V případě žalobkyně skončil pracovní poměr na základě výpovědi ze dne 28.5.2010, a to dne 31.7.2010. Protože žalobkyně nepodala žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního

úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Z dikce ust. § 72 zákoníku práce plyne, že neplatné rozvázání pracovního poměru výpovědí může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním, přičemž jen soud je příslušný k tomu, aby určil, že skončení pracovního poměru zaměstnavatele se zaměstnancem je neplatné. Soud tak může rozhodnout pouze na základě žaloby, anebo když by schválil mezi účastníky smír, který má stejné účinky jako rozsudek ve věci samé, který zpravidla obsahuje dohodu o skončení pracovního poměru. Uplynutím výpovědní doby nabyla výpověď svých účinků a těch mohla pozbýt jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, nebo schválením výše zmíněného smíru. Dohoda o narovnání nemůže nahradit pravomocné rozhodnutí soudu či soudní smír. Žalovaný poukázal na rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.10.1997, č.j. 2Cdom 1155/1996, a na související judikaturu NSS. Žalobkyně měla možnost využít služeb právničky, ta ji mohla na žádost informovat o tom, jakým způsobem může dosáhnout určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu zamítl.

Předně je nutné zdůraznit, že podle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, v platném znění (dále jen „s.ř.s.“), soud přezkouvává napadené výroky žalovaného rozhodnutí v mezích žalobních bodů. V řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu tedy platí dispoziční zásada. Rozsah přezkumu žalobou napadeného správního rozhodnutí je ve správním soudnictví vymezen žalobními body, jimiž žalobce konkretizuje svá tvrzení ve vztahu k namítanému porušení zákona. Z tohoto důvodu obsah a kvalita žaloby v podstatě předurčuje obsah a kvalitu rozhodnutí soudu (k tomu srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 6. 2005, č. j. 7 Afs 104/2004 – 54, z poslední doby např. rozsudek téhož soudu ze dne 18. 7. 2013, č. j. 9 Afs 35/2012 – 42, oba dostupné na www.nssoud.cz). Jestliže žalobce v žalobě vytkne napadenému správnímu rozhodnutí vady jen v obecné rovině, aniž by poukázal na zcela konkrétní skutečnosti, v nichž spatřuje pochybení, je zcela dostatečné, pokud se k takto obecným námitkám vyjádří krajský soud jen v obecné rovině. Není totiž úkolem soudů ve správním soudnictví, aby nahrazovaly činnost žalobce při formulaci žalobních námitek a samy je dotvářely. Přezkoumá-li soud žalobou napadené rozhodnutí nad rámec žalobních bodů, překročí rámec přezkumné činnosti vymezený v § 75 odst. 2 s.ř.s., přičemž Nejvyšší správní soud (dále jen „NSS“) již v minulosti vyslovil, že „jinou vadou řízení před soudem“ s vlivem na zákonnost rozhodnutí o věci samé je, pokud krajský soud přezkoumá a poté zruší žalobou napadené správní rozhodnutí z důvodu, který nebyl žalobcem uplatněn jako žalobní bod. Takový postup krajského soudu je nejen popřením dispoziční zásady, kterou je ovládáno správní soudnictví, ale znamená i zásah do principu rovnosti účastníků řízení, neboť jim odnímá právo vyjádřit se ke skutkovým a právním otázkám, které vzal soud za určující pro své zrušující rozhodnutí (srov. např. rozsudek NSS ze dne 14.2.2008, č.j. 7Afs 216/2006-63). Určitý průlom do dispoziční zásady ovládající správní soudnictví představuje povinnost soudu vyslovit rozsudkem nicotnost přezkoumávaného správního rozhodnutí bez návrhu (§ 76 odst. 2 s.ř.s.) a povinnost soudu zrušit napadené rozhodnutí pro nepřezkoumatelnost spočívající v nesrozumitelnosti nebo nedostatku důvodů rozhodnutí, přičemž tato povinnost připadá v úvahu jen v případě, kdy tato vada brání přezkoumání žalovaného rozhodnutí v mezích žalobních bodů (srov. např. rozsudek NSS ze dne 12.12.2003, č.j. 2Ads 33/2003-78, a zejména usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 8.3.2011, č.j. 7 Azs 79/2009-84). Další případy týkající se možnosti tohoto průlomu stanovila judikatura jen v určitých, specifických věcech (např. prekluze v daňovém řízení, zánik odpovědnosti za přestupek uplynutím zákonné lhůty, uplatnění zásady *ne bis in idem*, aplikace zásady „*non-refoulement*“, aplikace právního předpisu či

ustanovení, které na věc nedopadají – avšak to jen při splnění předpokladů stanovených v judikátu NSS ze dne 28.7.2009, č.j. 8 Afs 51/2007-87, v bezpečnostním řízení týkajícím se utajovaných informací-srov. rozsudek NSS ze dne 25.11.2011, č.j. 7 As 31/2011-101). Rozšířený senát NSS v usnesení ze dne 8.3.2011, č.j. 7 Azs 79/2009-84, dále judikoval, že krajský soud je oprávněn dále zrušit rozhodnutí správního orgánu pro vady řízení uvedené v § 76 odst. 1 s.r.s., tj. ex officio, v případě, pokud tyto vady brání přezkoumání rozhodnutí v rozsahu žalobních bodů, byť je žalobce výslovně v žalobě nenamítl (tj. jedná se o případy, kdy rozhodnutí není schopno přezkumu z hlediska žalobních námitek, přičemž tato vadnost a nemožnost podrobit rozhodnutí zkoumání musí být zjevná buď ze spisu či z jeho absence nebo z rozhodnutí samotného, pokud bude postrádat srozumitelnost či důvody v takové míře, že vylučuje zkoumání důvodnosti žaloby, anebo ji soud sezná na základě jiných rozhodných skutečností, jež se dostanou do jeho sféry). Konečně, dle názoru krajského soudu, výjimkou z této zásady bude i případ, kdy se bude jednat o porušení hmotněprávního ustanovení Listiny základních práv a svobod ze strany správního orgánu, které nebude předmětem žalobních námitek. Důvodem pro tuto výjimku je skutečnost, že ust. § 75 odst. 2 s.r.s. představuje normu procesněprávní, a pokud se bude jednat o porušení hmotněprávního ustanovení Listiny základních práv a svobod, tak je třeba připomenout, že smysl procesních norem spočívá ve vytváření mechanismů k ochraně hmotného práva. Procesní normy nelze vnímat jako samoučelné, a tím spíše nemohou představovat překážku pro aplikaci ústavně zaručené hmotněprávní normy. Proto může v takovém případě krajský soud aplikovat hmotněprávní ustanovení Listiny základních práv a svobod i za situace, kdy žalobce tuto námitku v žalobě vůbec neuplatnil (podle rozsudku NSS ze dne 13. 6. 2008, sp.zn. 2 As 9/2008, který sice se vztahoval ke kasační stížnosti, ale lze jej argumentum a simili aplikovat i v řízení o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu, neboť základní úvaha aplikovaná v tomto případě je použitelná i v tomto řízení).

Na tomto místě soud považuje za vhodné připomenout, že ačkoliv je povinností orgánů veřejné moci svá rozhodnutí řádně odůvodnit, nelze tuto povinnost interpretovat jako požadavek detailní odpovědi na každou námitku (ve vztahu k soudům srov. např. odst. 61 rozsudku Evropského soudu pro lidská práva ve věci Van de Hurk v. Nizozemí). Nadto je třeba si uvědomit, že orgán veřejné moci na určitou námitku může reagovat i tak, že v odůvodnění svého rozhodnutí prezentuje od názoru žalobce odlišný názor, který přesvědčivě zdůvodní. Tím se s námitkami účastníka řízení vždy - minimálně implicitně – vypořádá. Nelze proto bez dalšího uzavřít, že absence odpovědi na ten či onen argument žalobce v odůvodnění žalovaného rozhodnutí (či rozhodnutí soudu) způsobuje nezákonnost rozhodnutí či dokonce jeho nepřezkoumatelnost. Takovýto přístup by totiž mohl vést zejména u velmi obsáhlých podání až k absurdním důsledkům a k porušení zásady efektivity a hospodárnosti řízení. Podstatné je, aby se správní orgán (či následně správní soud) vypořádal se všemi základními námitkami účastníka řízení (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 5. 2009, č. j. 9Afs 70/2008 – 13).

Zároveň je nutné dodat, že rozsah reakce soudu na konkrétní námitky je co do šíře odůvodnění spjat s otázkou hledání míry (proto zpravidla postačuje, jsou –li vypořádány alespoň základní námitky účastníka řízení /srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 5. 2009, č. j. 9Afs 70/2008 – 13, dostupný na www.nssoud.cz/), případně (za podmínek tomu přiměřeného kontextu) i s akceptací odpovědi implicitní (což připouští i Ústavní soud – srov. např. usnesení ze dne 18. 11. 2011, sp. zn. II. ÚS 2774/09 /odstavec 4 odůvodnění/, usnesení ze dne 11. 3. 2010, sp. zn. II. ÚS 609/10 /odstavec 5 odůvodnění/).

usnesení ze dne 7. 5. 2009, II. ÚS 515/09 /odstavec 6 odůvodnění/, či rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 12. 2011, č. j. 4 Ads 58/2011 – 72, dostupný na www.nssoud.cz atd.) - tzn., že na určitou námitku lze reagovat i (např.) tak, že v odůvodnění svého rozhodnutí soud prezentuje od názoru žalobce odlišný názor, který přesvědčivě zdůvodní tak, že toto zdůvodnění poskytuje dostatečnou oporu výroku rozhodnutí. Ústavní soud v této souvislosti konstatoval: „[n]ení porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná“ (srov. náleze ze dne 12. 2. 2009, sp. zn. III. ÚS 989/08, bod 68; srov. obdobně též rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 3. 2013, č. j. 8 Afs 41/2012 - 50, bod 21, nebo ze dne 6. 6. 2013, č. j. 1 Afs 44/2013 - 30, bod 41, popř. ze dne 3. 7. 2013, č. j. 1 As 17/2013 – 50, bod 17). Ostatně i Ústavní soud v případě, že námitky stěžovatelů nejsou způsobilé změnit výrok rozhodnutí, tyto nevypovídá (srov. např. bod 24. nálezu ze dne 28. 5. 2009, sp. zn. II. ÚS 2029/08; Ústavní soud zde uvedl: „Ústavní soud se nezabýval dalšími námitkami stěžovatelky, protože by rozhodnutí o nich nebylo způsobilé změnit výrok.“), neboť si je plně vědom toho, že požadavky kladené na orgány veřejné moci - pokud jde o detailnost a rozsah vypořádání se s námitkami adresátů jejich aktů - nesmí být přemrštěné. Takové přehnané požadavky by byly výrazem přepjatého formalismu, který by ohrožoval funkčnost těchto orgánů, především pak jejich schopnost efektivně (zejména v přiměřené době a v odpovídajícím rozsahu) plnit zákonem jim uložené úkoly.

Dále platí, že samu okolnost, že soud nepřisvědčil argumentaci účastníka řízení, nelze bez dalšího považovat za porušení jeho práv. Právo na spravedlivý proces nelze vykládat tak, že jde o právo jednotlivce na vyhovění jeho návrhu či na rozhodnutí v jeho prospěch (srov. např. usnesení Ústavního soudu ze dne 20. 10. 2011, sp. zn. III. ÚS 2773/11, dostupné /stejně jako další níže citovaná rozhodnutí Ústavního soudu/ na <http://nalus.usoud.cz>).

Soud dodává, že není smyslem soudního přezkumu stále dokola podrobně opakovat již jednou vyřčené, a proto se může soud v případech shody mezi názorem soudu a odůvodněním žalobou napadeného rozhodnutí odkazovat na toto odůvodnění (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 7. 2007, č. j. 8 Afs 75/2005 – 130 publikovaný pod č. 1350/2007 Sb. NSS, či rozsudky téhož soudu ze dne 2. 7. 2007, č. j. 4 As 11/2006-86, a ze dne 29. 5. 2013, č. j. 2 Afs 37/2012 – 47, všechny dostupné na www.nssoud.cz).

Krajský soud se tedy ve smyslu zmíněné judikatury nejprve zabýval otázkou, zda existuje některá z výše zmíněných výjimek ve vztahu k aplikaci dispoziční zásady, tj. zda je dán důvod pro to, aby soud aplikoval některou z výše uvedených výjimek. V této souvislosti dospěl krajský soud k závěru, že žalované rozhodnutí netrpí vadou uvedenou v ust. § 76 odst. 1 písm. a) s.ř.s., žalované rozhodnutí není nicotné (§ 76 odst. 2 s.ř.s.) a rovněž se nejedná o zmíněné další případy průlomu do dispoziční zásady. Proto se krajský soud dále zaměřil na přezkoumání žalovaného rozhodnutí v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s.ř.s.).

Jak vyplývá z obsahu žalovaného rozhodnutí, důvodem pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti byl závěr správního orgánu prvního stupně a žalovaného o tom, že důvodem ukončení pracovního poměru byla výpověď z pracovního poměru daná zaměstnavatelem dne 28.5.2010 dle ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, přičemž existenci této výpovědi nezpochybňuje ani žalobkyně. Správní orgány tak vycházely z tohoto právního

důvodu ukončení pracovního poměru žalobkyně, když podle nich a podle této výpovědi skončil pracovní poměr ke dni 31.7.2010. Je nesporné, a ostatně ani žalobkyně totéž nenamítla, že v takovém případě lze aplikovat ust. § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, podle kterého nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem ukončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvlášť hrubým způsobem. Za tento důvod ukončení pracovněprávního vztahu ve smyslu ust. § 39 odst. 2 písm. a) lze nepochybně považovat i důvod výše zmíněné výpovědi daný ust. § 52 písm. g) zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď, jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci, je možné dát zaměstnanci výpověď, jestli-že byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Žalobkyně v žalobě stejně jako i v již v odvolání proti rozhodnutí správního orgánu prvního stupně však odmítla vycházet z výše uvedené skutečnosti zahrnující uvedený způsob ukončení pracovního poměru výpovědí. Žalobkyně na rozdíl od žalovaného vycházela z toho, že její pracovní poměr u zaměstnavatele neskončil zmíněnou výpovědí, ale na základě uzavřené dohody, kterou zaslala správnímu orgánu prvního stupně elektronicky dne 29.9.2010, a podle které se žalobkyně se zaměstnavatelem dohodla o ukončení pracovního poměru dohodou ke dni 30.9.2010. Potvrzení této skutečnosti doložila i zápočtovým listem od zaměstnavatele s datem ukončení pracovního poměru ke dni 30.9.2010. V daném případě tak bylo stěžejní otázkou, a to i již ve správním řízení, jelikož žalobkyně uplatnila zmíněnou námitku i v odvolání, jakým způsobem skončil pracovní poměr žalobkyně zmíněného zaměstnavatele, a jakým způsobem se s touto námitkou vypořádal žalovaný.

Žalovaný se uvedené stěžejní otázce vyjádřil na str. 5 a 6 žalovaného rozhodnutí. Krajský soud se plně ztotožňuje s úvodním konstatováním žalovaného o tom, že v případě zmíněné námitky žalobkyně se jedná o „nesprávné závěry jmenované a nesprávný výklad zákona.“ Žalovaný zastal názor, že pokud nepodá zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Dále uvedl, že pokud výpověď nabyla svých účinků uplynutím výpovědní doby, přičemž nebyla napadena žalobou soudu, již není ji možné odvolat. Nebyla-li včas podána žaloba na neplatnost rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr podle provedeného úkonu směřujícího k jeho rozvázání, i když to byl právní úkon neplatný. Platnost rozvázání pracovního poměru už potom nemůže být přezkoumávána soudem. S výše uvedeným závěrem žalovaného se soud zcela ztotožňuje, přičemž k tomu uvádí ještě následující závěry.

Je nesporné, že zmíněná dohoda o rozvázání pracovního poměru a narovnání určitých záležitostí byla uzavřena až po uplynutí výpovědní doby dle výše uvedeného právního úkonu, tedy výpovědi učiněné zaměstnavatelem dne 28.5.2010, když podle této výpovědi dvouměsíční výpovědní lhůta uplynula dne 31.7.2010 a uvedená dohoda byla uzavřena až dne

23.9.2010. V projednávané věci je soud stejně jako oba správní orgány názoru, že pracovní poměr skončil žalobkyni na základě zmíněné výpovědi dne 31.7.2010, když podle ust. § 51 odst. 1 zákoníku práce, pokud byla dána výpověď, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby. Výpověď z pracovního poměru je nesporně písemný jednostranný právní úkon, přičemž účastník projeví vůli ukončit pracovní poměr výpovědí tím, že přistoupí k doručení výpovědi druhému účastníku tohoto právního úkonu. Výpověď, která byla doručena druhému účastníku, může být odvolána pouze s jeho souhlasem, přičemž odvolání výpovědi i souhlas s jejím odvoláním musí být provedeno písemně (§ 50 odst. 5 zákoníku práce). Soud považuje za zcela samozřejmé, že uvedený právní úkon, tj. odvolání výpovědi, může být učiněno pouze do doby, než pracovní poměr skončí uplynutím výpovědní doby. Jestliže totiž pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skončí, tak poté již pracovní poměr netrvá a není tedy „co ukončovat“, když není možné se zpětnými účinky „obnovovat“ existenci pracovního poměru, který z důvodu ukončení běhu výpovědní doby zanikl. Takže i kdyby byla zmíněná dohoda považována za uvedený úkon, tak by nemohla mít žádné právní účinky, protože byla uzavřena až po dni skončení pracovního poměru na základě zmíněné výpovědi. Takové účinky nemohla mít ani uvedená dohoda o narovnání uzavřena s odkazem na ustanovení § 49 zákoníku práce. Tato dohoda přece nemůže zpětné účinky a obnovovat existenci právního vztahu, který již zanikl, takový postup by byl i v rozporu se zásadou právní jistoty. Zároveň platí, že pokud nepodal zaměstnanec nebo zaměstnavatel u soudu žalobu o určení neplatnosti právního úkonu o rozvázání pracovního poměru, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Neplatnost rozvázání pracovního poměru totiž není neplatností absolutní, k níž by bylo možné kdykoli přihlídnout. Na základě neplatného rozvázání pracovního poměru není pracovní poměr rozvázáným tehdy, jestliže se druhý účastník neplatnosti tohoto právního úkonu dovolal, což může učinit pouze žalobou podanou u soudu – viz. § 64 zákoníku práce (srov. *mutatis mutandis* rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 29.10.1997, č.j. 2Cdom 1155/1996). Za neplatné lze považovat skončení pracovního poměru výpovědí, jestliže soud žalobě na určení neplatnosti skončení pracovního poměru vyhověl. Uplynutím výpovědní doby nabyla výpověď svých účinků, a těch by mohla pozbýt jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, jímž by bylo určeno, že skončení pracovního poměru výpovědí je neplatné, nebo schválením smíru. Pokud soud o neplatnosti rozvázání pracovního poměru nerozhodl, je výpověď platná a na její platnosti nemůže nic měnit ani zmíněná dohoda, která byla uzavřena až po skončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby. Zmíněná dohoda tak nemohla nahradit pravomocné rozhodnutí soudu či soudní smír, a to tím spíše, když byla uzavřena až poté, kdy pracovní poměr skončil v důsledku uplynutí výpovědní doby. K uzavření zmíněné dohody totiž došlo až v době, kdy žalobkyně nebyla zaměstnancem zaměstnavatele a nebyla ani uzavřena ve formě soudního smíru a ani platnost výpovědi nebyla napadena žalobou u soudu, takže již nelze s ohledem na výše zmíněné skutečnosti tuto výpověď zpětně „rušit“ na základě uvedené dohody. Navíc tuto výpověď již nebylo možné po uplynutí výpovědní doby ani odvolat, jak soud uvedl již výše. Pokud jde o námitku, že žalobkyně nebyla po uvedeném postupu informována, tak v daném případě je nutné uplatnit zásadu „*ignorantia iuris non nocet*“, tedy „*neznalost zákona neomlouvá*“. Na uvedených skutečnostech nemůže nic ani změnit to, že žalobkyně předložila žalovanému zápočtový list s dobou trvání pracovního poměru do 30.9.2010 a potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v zaměstnanosti a evidenční list důchodové pojištění, když tyto doklady nemohou samy o sobě změnit platnou právní úpravu vztahující se k dané problematice, podle níž došlo ke skončení pracovního poměru dne 31.7.2010 na základě uplynutí výpovědní doby, nikoli až dne 30.9.2010, jak tvrdila žalobkyně. Rovněž není pravdou, že by žalovaný se s uvedenými

dokumenty nevypořádal, plně postačovalo jeho konstatování o tom, že v daném případě bylo prokázáno, že pracovní poměr skončil uplynutím výpovědní doby dne 31.7.2010.

Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba nebyla důvodná a musel ji proto zamítnout (§ 78 odst. 7 s.ř.s.).

Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o ustanovení § 60 odst. 1 s.ř.s., když neúspěšná žalobkyně sice měla úspěch v řízení o kasační stížnosti vedeném u NSS pod sp.zn. 3 Ads 51/2013 týkajícího se předchozího rozsudku podepsaného soudu (ze dne 20.5.2013, č.j. 52 Ad 14/2012-60), ale v celém řízení úspěšná nebyla a neměla právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšnému žalovanému soud toto právo nepřiznal, když mu žádné náklady řízení podle obsahu spisu nevznikly.

Poučení:

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.

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 Pardubicích dne 14. dubna 2014

JUDr. Jan Dvořák v.r.
samosoudce

Za správnost vyhotovení:

Vladimíra Píchová