



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Tomáše Foltase a soudců Mgr. Petra Šebka a Mgr. Lenky Krupičkové v právní věci žalobkyně: **Mgr. V. L.**, zastoupena JUDr. Anitou Pešulovou, advokátkou se sídlem Nuselská 499/132, Praha 4, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, v řízení o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 25. 2. 2020, č. j. 4 Ad 9/2018 - 32,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e 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 n ě n í :

I.

[1] Rozhodnutím Úřadu práce České republiky - krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále jen „úřad práce“) ze dne 9. 8. 2017, č. j. ABE-5341/2017-04/10, byla žalobkyně ode dne 18. 3. 2016 vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. a) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Důvodem byla skutečnost, že žalobkyně byla po podání žádosti o zprostředkování zaměstnání (k čemuž došlo dne 18. 3. 2016) znovu zařazena do pracovního poměru u zaměstnavatele PentaGen s.r.o.; ten skončil až dne 31. 8. 2016. Žalobkyně nemohla být současně uchazečem o zaměstnání a zaměstnancem [§ 25 odst. 1 písm. a) a odst. 3 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Podle úřadu práce také žalobkyně porušila oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[2] Proti tomu podala žalobkyně odvolání, v němž namítala, že její pracovní poměr byl ukončen okamžitým zrušením dne 7. 3. 2016. Žalobkyně s tím však nesouhlasila a podala proti tomu žalobu k soudu. Tyto okolnosti úřadu práce sdělila a úřad práce na její žádost opakovaně přerušoval řízení ve věci podpory v nezaměstnanosti. Stejně tak úřadu práce doručila dohodu o narovnání, kterou uzavřela se svým zaměstnavatelem, podle níž její pracovní poměr trval do 31. 8. 2016. Žalobkyně měla za to, že z evidence měla být vyřazena jen do tohoto data.

[3] Odvolání žalobkyně však žalovaný zamítl rozhodnutím ze dne 2. 2. 2018, č. j. MPSV 2017/192549-421/2. Ztotožnil se totiž s úřadem práce v tom, že nastala skutečnost bránící vedení žalobkyně v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť od 18. 3. 2016 do 31. 8. 2016 existoval souběh pracovního poměru a vedení žalobkyně v evidenci uchazečů o zaměstnání. Žalobkyně také nesplnila svoji oznamovací povinnost, protože existenci souběhu neoznámila ve lhůtě osmi dnů od uzavření dohody o narovnání. Ta byla uzavřena dne 13. 6. 2017 a žalobkyně tak měla do 21. 6. 2017 tuto skutečnost úřadu práce oznámit. Učinila-li tak až 23. 6. 2017, pochybila.

II.

[4] Rozhodnutí žalovaného napadla žalobkyně žalobou. Městský soud v Praze v záhlaví uvedeným rozsudkem rozhodnutí žalovaného i jemu předcházející prvostupňové rozhodnutí úřadu práce zrušil. Dospěl totiž k závěru, že bylo namístě žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit jen za období, kdy byla žalobkyně zaměstnána (tj. od 18. 3. 2016 do 31. 8. 2016). V období od 1. 9. 2016 do 12. 3. 2017 nemohla žalobkyně legitimně očekávat, že po tuto dobu nebude vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Tím spíše pokud jí pracovnice úřadu práce emailem ubezpečila, že jí v případě zrušení výpovědi bude za toto období podpora v nezaměstnanosti vyplacena. Městský soud uzavřel s tím, že nebylo respektováno legitimní očekávání žalobkyně ve vztahu k jejímu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, v důsledku čehož vznikla situace pro žalobkyni zjevně nespravedlivá. Postup žalovaného byl tedy rozporný se základními zásadami správního řízení podle zákona č. 500/2004 Sb., správní řád. Městský soud nesouhlasil se žalovaným ani v tom, že by žalobkyně nesplnila svoji oznamovací povinnost. Závěr žalovaného, že žalobkyně o uzavření dohody o narovnání informovala až dne 23. 6. 2017, totiž nevyplývá ze správního spisu.

III.

[5] Žalovaný (dále jen „stěžovatel“) podal proti rozsudku městského soudu kasační stížnost z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s. Má totiž za to, že postupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti i správním řádem. Podle stěžovatele není možné, aby byla žalobkyně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání pouze za určité období. Zákon o zaměstnanosti totiž neumožňuje úřadu práce, aby změnil den, od kterého bude fyzická osoba do evidence zařazena. Úřad práce může v souladu se zákonem zařadit uchazeče do evidence pouze ode dne podání žádosti, případně ho od téhož dne z evidence vyřadit.

pokračování

[6] Stěžovatel nesouhlasí ani s tím, že žalobkyně dodržela svoji oznamovací povinnost. Žalobkyně totiž skutečnost, že její pracovní poměr trval až do 31. 8. 2016, sdělila úřadu práce až dne 23. 6. 2017, kdy doložila potvrzení o zaměstnání, resp. dne 28. 6. 2017, kdy zaslala emailem dohodu o narovnání. Je-li uvedeno v některých písemnostech žalovaného datum 21. 6. 2017, jedná se o chybu v psaní.

[7] Stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek městského soudu zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

IV.

[8] Žalobkyně nevyužila možnosti se ke kasační stížnosti vyjádřit.

V.

[9] Nejvyšší správní soud posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal přitom, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[10] Kasační stížnost není důvodná.

[11] Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval namítanou nepřezkoumatelností rozsudku městského soudu. Tu stěžovatel zjevně spatřuje v tom, že rozsudek městského soudu neobsahuje dostatečné důvody pro závěr, že žalobkyně splnila oznamovací povinnost. Zároveň tento závěr městského soudu považuje za nezákonný.

[12] Předně je třeba uvést, že městský soud v napadeném rozsudku nedospěl k závěru, že žalobkyně oznamovací povinnost ve vztahu k tomu, že její pracovní poměr trval do 31. 8. 2016, splnila, nýbrž uzavřel s tím, že správní spis neobsahuje dostatečné podklady pro závěr, že tomu tak nebylo, tj. pro závěr, že žalobkyně dne 23. 6. 2017 poprvé úřadu práce oznámila, že její pracovní poměr trval až do 31. 8. 2016.

[13] Nejvyšší správní soud s městským soudem souhlasí. Jestliže stěžovatel v rozhodnutí uzavírá, že žalobkyně oznamovací povinnost nesplnila, neboť o tom, že její pracovní poměr trval až do 31. 8. 2016, úřad práce informovala až dne 23. 6. 2017, musí se tento závěr opírat o skutečnosti obsažené ve správním spisu. Pokud správní spis obsahuje toliko kopie potvrzení při změně zaměstnání a pracovní smlouvy, kde je napsáno datum 23. 6. 2017 a podpis, nejedná se o dostatečný podklad pro závěr, že tohoto dne byly tyto dokumenty úřadu práce doručeny. Zvláště za situace, kdy žalobkyně uvádí, že tyto dokumenty zaslala emailem již 21. 6. 2017, a jejich zaslání předcházela emailová komunikace s pracovníci úřadu práce. Zaslání těchto dokumentů emailem zmiňuje dokonce i úřad práce v prvostupňovém rozhodnutí. Správní spis však žádnou emailovou korespondenci neobsahuje. Neobsahuje ani žádný průvodní email, který by se k zaslání dokumentů vztahoval, přestože ve vztahu k dohodě o narovnání je takový email ve spisu založen. Konečně neobsahuje ani žádný úřední záznam o tom, že dne 23. 6. 2017 byly tyto dokumenty do spisu žalobkyní doloženy. Navíc v oznámení úřadu práce o zahájení správního řízení z moci úřední ze dne 4. 7. 2017 je uvedeno, že žalobkyně potvrzení při

změně zaměstnání doložila úřadu práce dne 21. 6. 2017. Stejně datum je pak uvedeno i v usnesení úřadu práce ze dne 12. 7. 2017.

[14] Městský soud tedy zcela správně uzavřel, že pouhé rukou uvedené datum a podpis na potvrzení při změně zaměstnání a na pracovní smlouvě není v daném případě dostatečným podkladem pro závěr, že tohoto dne poprvé žalobkyně úřadu práce sdělila, že její pracovní poměr trval do 31. 8. 2016. Zcela v souladu se zákonem pak zavázal stěžovatele, aby pro tento závěr, pokud na něm hodlá setrvat, opatřil dostatečné podklady. Zároveň se jedná o závěr dostatečně odůvodněný a podložený obsahem správního spisu. Rozsudek městského soudu tak není nepřezkoumatelný ani z tohoto důvodu nezákonný.

[15] Stěžovatel dále nesouhlasí se závěrem městského soudu, že měla být žalobkyně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání jen po určitou dobu.

[16] Podle § 26 zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání (odst. 1). Nesplňuje-li fyzická osoba podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, vydá o tom krajská pobočka úřadu práce rozhodnutí (odst. 3).

[17] Podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti krajská pobočka úřadu práce rozhodnutím vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti.

[18] Podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání krajské pobočce úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů.

[19] Podle § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odstavcích 1 a 2.

[20] Podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti může být uchazečem o zaměstnání, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která není v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 6 tohoto ustanovení.

[21] V daném případě byla žalobkyně z evidence vyřazena podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, neboť včas neinformovala o existenci pracovního poměru [§ 25 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Mezi stěžovatelem a žalobkyní přitom není sporné, že existence pracovního poměru žalobkyně, který byl ukončen dne 31. 8. 2016, bránila tomu, aby byla žalobkyně vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání. Sporným je, zda měla být žalobkyně vyřazena z evidence jen dočasně (po dobu trvání pracovního poměru) nebo zda se jednalo o okolnost, pro kterou měla být žalobkyně vyřazena z evidence jednou pro vždy.

pokračování

[22] Ze správního spisu k tomu vyplynulo, že žalobkyně dne 18. 3. 2016 podala žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, neboť dne 7. 3. 2016 došlo k okamžitému zrušení jejího pracovního poměru ze strany jejího zaměstnavatele. Žalobkyně s okamžitým zrušením pracovního poměru nesouhlasila, a proto se obrátila na soud. To také úřadu práce sdělila. Ode dne 13. 3. 2017 byla žalobkyně zaměstnána u nového zaměstnavatele. Během soudního řízení došlo k uzavření dohody o narovnání (dne 13. 6. 2017), v níž zaměstnavatel žalobkyně uznal, že nebyly naplněny důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru a se žalobkyní se dohodl, že její pracovní poměr skončí podle původní pracovní smlouvy, tj. dne 31. 8. 2016. Následně vzala žalobkyně žalobu zpět a soud řízení zastavil.

[23] Z uvedeného plyne, že v době podání žádosti (18. 3. 2016) žalobkyně v pracovněprávním vztahu nebyla, avšak dne 13. 6. 2017 se situace změnila a datum skončení jejího pracovního poměru se v důsledku dohody o narovnání posunul na 31. 8. 2016. V období od 1. 9. 2016 do 12. 3. 2017 pak žalobkyně v pracovněprávním vztahu opět nebyla. Nelze dále přehlédnout, že žalobkyně o vedení soudního řízení, kterým napadala důvody okamžitého zrušení svého pracovního poměru, úřad práce od počátku informovala. Rovněž nelze pominout, že dohoda o narovnání byla uzavřena až dne 13. 6. 2017 (tedy téměř rok poté, co podle této dohody došlo k ukončení pracovního poměru žalobkyně). Nebylo přitom v moci žalobkyně ovlivnit, zda a kdy k uzavření dohody o narovnání dojde. Žalobkyně tak objektivně nemohla podat novou žádost o zprostředkování zaměstnání dne 1. 9. 2016 (neboť o tom, že došlo k ukončení jejího pracovního poměru dne 31. 8. 2016, se dozvěděla až dne 13. 6. 2017). Jinak řečeno, skutečnost, že dojde k posunutí doby ukončení jejího pracovního poměru, nemohla žalobkyně předpokládat.

[24] Nejvyšší správní soud se stěžovatelem nesouhlasí, že by časově omezené vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání bylo rozporné se zákonem o zaměstnanosti. Tento zákon totiž stanoví, že úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže nastala některá z rozhodných skutečností (§ 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Dále výslovně stanoví pouze počátek tohoto vyřazení, tj. že se vyřazení z evidence provede dnem, kdy nastala některá z rozhodných skutečností (§ 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti), avšak nijak se nevyjadřuje ke dni, kdy by takové vyřazení mělo nebo mohlo končit. V obecné řeči slovo „vyřadit“ znamená někoho nebo něco odněkud vyloučit (vyjmout). Takové vyloučení může být jak časově omezené, tak neomezené. Vzhledem k tomu, že zákon o zaměstnanosti pojmu „vyřadit“ nedává význam odlišný či speciální, je třeba při výkladu vyjít z obecného významu tohoto pojmu. Je tedy možné, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání bude zpravidla trvalé, tj. že bude uchazeč pro existenci zákonné překážky vyřazen z evidence jednou pro vždy. Na druhou stranu zákon o zaměstnanosti nevyžaduje, aby vyřazení bylo vždy trvalé, a nevylučuje tak, aby v souladu s obecným významem pojmu „vyřadit“ úřad práce vyřadil uchazeče z evidence pouze dočasně, tj. po dobu, kdy překážka vedení v evidenci trvá. Byť se může jednat o situaci výjimečnou, nebude taková situace se zákonem o zaměstnanosti rozporná. Dočasnému vyřazení uchazeče z evidence nebrání ani okolnost, že zákon takovou možnost výslovně neupravuje. Nestanoví-li zákon o zaměstnanosti, že k vyřazení z evidence dojde vždy trvale, lze výkladem dovodit, že vyřazení může být i dočasné. Nejednalo by se tak o

postup nad rámec zákonem stanovených kompetencí, jak se obává stěžovatel v kasační stížnosti.

[25] V daném případě byla žalobkyně z evidence vyřazena podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti, neboť včas neinformovala o existenci pracovního poměru [§ 25 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti]. Smyslem tohoto vyřazení je zabránit tomu, aby v evidenci uchazečů o zaměstnání byla vedena osoba, která je současně v pracovněprávním či služebním poměru. Smysl tohoto ustanovení tedy může být v daném případě naplněn i jen dočasným vyřazením žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání. Naopak vyřazení trvalé, které učinil v daném případě stěžovatel, by popřelo samotný účel zařazování uchazečů o zaměstnání do evidence. Jak stěžovatel správně uvádí v doplnění kasační stížnosti, účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je pomoc osobám nezaměstnaným, které postrádají finanční prostředky. Pokud by byl shledán zákonným postup stěžovatele (tj. trvalé vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání od 18. 3. 2016), byl by tento účel ve vztahu k období od 1. 9. 2016 do 12. 3. 2017, kdy žalobkyně v pracovním poměru nebyla, zcela popřen, neboť by jí za toto období nenáležela podpora v nezaměstnanosti ani další práva s vedením v evidenci spojená. Naopak vyřazení žalobkyně z evidence pouze za období, kdy její pracovní poměr trval, zcela naplní smysl tohoto institutu.

[26] Jak uvedl Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 7. 9. 2020, č. j. 1 Ads 213/2020 – 33, „vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence by mělo představovat až krajní opatření, nikoliv běžný nástroj agendy úřadu práce (srov. rozsudek NSS č. j. 4 Ads 124/2013 – 82). V rozsudku č. j. 3 Ads 349/2017 – 28 Nejvyšší správní soud zdůraznil, že vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání má pro uchazeče dosti tvrdé právní důsledky, a to nejen v oblasti naplnění jeho ústavního práva na práci tím, že je mu odeprána pomoc při zajištění zaměstnání a eventuálně i hmotné zabezpečení v podobě podpory v nezaměstnanosti, ale i v oblasti účasti na důchodovém pojištění a v oblasti úhrady zdravotního pojištění“. O právě uvedené by tak byla žalobkyně postupem stěžovatele připravena. Vyřazení žalobkyně z evidence i za období, kdy v pracovním poměru nebyla, by tak vedlo k řešení zjevně nespravedlivému. Žalobkyně navíc překážku vedení v evidenci uchazečů nijak nezpůsobila, žalobkyně se o této překážce dozvěděla až zpětně a nebylo již možné, aby po odpadnutí této překážky podala novou žádost o zprostředkování zaměstnání.

[27] Pokud tedy v daném případě došlo k vyřazení žalobkyně z evidence v důsledku prodloužení trvání pracovního poměru do konkrétního data, které již uplynulo, je třeba § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti vyložit tak, že se žalobkyně z evidence vyřadí [případně vedení v evidenci ukončí podle § 29 písm. a) zákona o zaměstnanosti] pouze po dobu, kdy pracovní poměr trval, aby k souběhu existence pracovního poměru a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nedocházelo.

[28] Je rovněž třeba souhlasit s městským soudem v tom, že postupem úřadu práce nebyla šetřena práva žalobkyně nabytá v dobré víře, neboť žalobkyně byla pracovníci úřadu práce ubezpečována, že k takové situaci nedojde a že jí podpora v nezaměstnanosti za období, kdy její pracovní poměr netrval, bude vyplacena. Nic na tom nemění, že se sdělení úřadu práce týkalo toliko vyplacení podpory v nezaměstnanosti a nikoli vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť vyplacení podpory je s vedením v evidenci úzce spjato a

pokračování

laickou veřejností může být mnohdy chápáno jako totéž. Městský soud tedy správně uzavřel s tím, že bylo namístě žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit jen za období, kdy byla žalobkyně v pracovněprávním vztahu (tj. od 18. 3. 2016 do 31. 8. 2016).

[29] Nejvyšší správní soud tak neshledal kasační stížnost důvodnou, a proto ji zamítl (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

[30] Výrok o náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti se opírá o § 60 odst. 1 věta první ve spojení s § 120 s. ř. s., podle kterého, nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil, proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Stěžovatel v řízení úspěch neměl, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobkyně byla sice v řízení o kasační stížnosti úspěšná, žádné náklady jí však nevznikly. Proto Nejvyšší správní soud rozhodl tak, že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 30. září 2021

JUDr. Tomáš Foltas
předseda senátu