



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní
JUDr. Martinou Radkovou ve věci

žalobce: **Ing. Z. M.**
bytem X

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 4. 2020, č. j. X, ve věci podpory
v nezaměstnanosti

takto:

- I. Žaloba se **zamítá**.
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl odvolání a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky ve Zlíně (dále jen „úřad práce“) ze dne 29. 1. 2020, č. j. X. Úřad práce citovaným rozhodnutím přiznal žalobci podporu v nezaměstnanosti (dále jen „podpora“) ode dne 1. 1. 2020 ve výši 10 552 Kč měsíčně po celou podpůrní dobu pěti měsíců.
2. **Žalobce v žalobě** namítal, že ve správním řízení dodal k žádosti o podporu dohodu o ukončení pracovního poměru a potvrzení zaměstnavatele o ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel ve formuláři neuvedl důvod ukončení pracovního poměru. Zaměstnavatel se chtěl žalobce jakožto zaměstnance zbavit a nechtěl mu vyplátit odstupné. Žalobce pod nátlakem dohodu o ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu podepsal. V takovém případě podpora činila 45 % průměrného měsíčního výdělku, a nikoli

65 % první dva měsíce, 50 % další dva měsíce a 45 % po zbývajících podpůrných dobách. Tím byl žalobce krácen o 31 613,25 Kč.

3. Podle žalobce měl úřad práce zjistit skutečný důvod ukončení zaměstnání, dostatečně zjistit skutkový stav a vyzvat žalobce k doplnění důvodů v souladu s rozsudky Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) č. j. 2 Ads 106/2015-31 a č. j. 3 Ads 91/2013-47.
4. Žalobce neměl možnost se v řízení před úřadem práce vyjádřit k podkladům rozhodnutí v souladu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 58/2000.
5. Žalovaný se nevypořádal se všemi odvolacími námitkami žalobce ohledně diskriminace, které se dopouštěl zaměstnavatel vůči žalobci (např. místo výkonu práce 426 km od domova, snížení mzdy o 9 000 Kč, obvinění z neplnění fiktivních nepsaných činností, neposkytnutí ochranných pracovních prostředků a pomůcek v chladných pracovních podmínkách). Žalovaný popírá vážnost těchto důvodů ukončení zaměstnání a zlehčuje je, když uvádí, že z e-mailové komunikace nevyplývají vážné důvody ukončení zaměstnání na straně žalobce. Hodnocení situace žalobce žalovaným je subjektivní a není nestranné. Přílohou e-mailu byl návrh zaměstnavatele k uzavření dohody o ukončení pracovního poměru ke dni 30. 9. 2019.
6. Žalobce nesouhlasil s výpočtem průměrného měsíčního výdělku, ze kterého úřad práce vypočítal podporu. Správně měl úřad práce vyjít z průměrného měsíčního výdělku za čtvrté, a nikoli za třetí čtvrtletí 2019.
7. Žalobce navrhl k důkazu e-mailovou komunikaci se zaměstnavatelem a byl připraven navrhnout jako svědky bývalé zaměstnance a předložit další e-maily, dokumenty a audionahrávky.
8. Žalobce uvedl jako osoby zúčastněné na řízení pět úředních osob žalovaného a úřadu práce, které věc vyřizovaly.
9. **Žalovaný ve vyjádření k žalobě** uvedl, že žalobce k žádosti sám přiložil dohodu o ukončení pracovního poměru a potvrzení zaměstnavatele a žádné důvody ukončení zaměstnání neuvedl. Žalobce obdržel ihned dne 6. 1. 2020 poučení uchazeče o zaměstnání, kde jsou mj. uvedeny i podmínky, za kterých je výše podpory stanovena. Žalobce obdržel rovněž dne 6. 1. 2020 písemné poučení o právech a povinnostech účastníka řízení, kde byl poučen i o právu navrhnout důkazy a činit jiné návrhy a vyjádřit se k podkladům rozhodnutí. Úřad práce neměl důvod prověřovat údaje uvedené v potvrzení zaměstnavatele, protože obsah potvrzení nezakládal důvod k pochybnostem o jejich správnosti.
10. K výpočtu průměrného výdělku žalovaný odkázal na § 354 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí o odvolání (dále jen „zákoník práce“). Výši průměrného výdělku žalobce rozporoval až v odvolání. Kdyby tak učinil v řízení u úřadu práce, mohl úřad práce využít svého kontrolního oprávnění podle § 127 odst. 2 zákoníku práce a způsob výpočtu a výši průměrného čistého výdělku prověřit. V odvolacím řízení platí zásada koncentrace řízení podle § 82 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění účinném ke dni vydání rozhodnutí o odvolání (dále jen „správní řád“). Žalobce byl písemně poučen dne 6. 1. 2020, že v odvolacím řízení nelze přihlídnout k novým skutečnostem a důkazům, které mohl uplatnit dříve. Žalobce neuvedl vážné důvody ukončení zaměstnání ve smyslu § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Pokud by je uvedl, úřad práce by podle § 42 odst. 2 zákona o

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

zaměstnanosti tyto důvody došetřil. Nedošlo ani k porušení práva žalobce na vyjádření k podkladům rozhodnutí, protože všechny podklady doložil sám žalobce a žádný jiný podklad úřad práce neobstarával, pouze u potvrzení zaměstnavatele ověřil, zda nedošlo k administrativnímu pochybení, když neuvedl důvod ukončení zaměstnání. E-mailovou komunikaci se zaměstnavatelem doložil žalobce až v odvolacím řízení, proto k ní nemohl žalovaný přihlídnout. Navíc z ní nevyplyvá, že by žalobce neměl možnost řešit situaci jinak. Tato komunikace neměla vliv na posouzení merita věci.

11. **Žalobce v replice** doložil e-mailovou komunikaci se zaměstnavatelem a účetní firmou. K rozhodnému období pro výpočet průměrného výdělku žalobce uvedl, že „v lednu není předchozím čtvrtletím říjen, listopad a prosinec, ale červenec, srpen a září“. Ve vyjádřeních žalovaného jsou rozpory, když uvádí, že z logiky věci je nepřípustné, aby potvrzení o zaměstnání vystavil bývalý zaměstnanec. Přitom dále uvedl, že nic nebrání tomu, aby zaměstnanec rozporoval potvrzení o zaměstnání a předkládal důkazy na podporu jiných údajů. Pokud zaměstnavatel žalobce šikanoval, stěží by potvrdil vážné důvody ukončení zaměstnání. Zaměstnanec nemá rovné postavení se zaměstnavatelem. Na případ žalobce je třeba užít § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Žalobce předložil e-mailovou komunikaci úřadu práce spolu s odvoláním. Úřad práce mohl své rozhodnutí zrušit.
12. **Krajský soud přezkoumal** v mezích žalobních bodů dle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“) napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s. ř. s.).
13. Soud ověřil **ze správního spisu** z dohody o ukončení pracovního poměru uzavřené dne 31. 10. 2019 mezi žalobcem a C. S. a. s. (dále jen „zaměstnavatel“), že se strany dohodly na ukončení pracovního poměru ke dni 31. 12. 2019. Žádný důvod ukončení zde není uveden. Soud zjistil z potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, že 8. 1. 2020 zaměstnavatel označil křížkem slovo „bylo“ v části „zaměstnání bylo skončeno z některého z níže uvedených důvodů“ a důvod ukončení zaměstnavatel z daných možností neoznačil, ani svými slovy v příslušné kolonce neuvedl. Úřad práce ověřil, zda nedošlo k administrativnímu pochybení či opomenutí a vyžádal od zaměstnavatele opakované vyplnění formuláře, ve kterém zaměstnavatel 27. 1. 2020 označil možnost „zaměstnanec ukončil zaměstnání dohodou se zaměstnavatelem z důvodu“ a zaměstnavatel důvod opět nevypsal.
14. **Žalovaný v napadeném rozhodnutí** uvedl, že řízení ve věci podpory v nezaměstnanosti je řízení o žádosti, kde důkazní břemeno leží na účastníku řízení (§ 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti), který se zařazuje do evidence uchazečů o zaměstnání dobrovolně, na svou žádost a je jeho povinností doložit rozhodné skutečnosti podle podaného poučení. Žalobce byl poučen o tom, že pokud jeho zaměstnání skončilo dohodou bez vážného důvodu, náleží mu podpora pouze ve výši 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku (§ 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).
15. Žalobce doložil dohodou o ukončení zaměstnání i potvrzení zaměstnavatele o tomto ukončení, obojí bez uvedení důvodu skončení. Žalobce v řízení před úřadem práce i přes písemné poučení o podmínkách nároku na podporu v případě ukončení zaměstnání dohodou bez vážného důvodu (poučení žalobce podepsal), žádný důvod ukončení zaměstnání nesdělil. Žalobce v odvolání připustil, že k ukončení zaměstnání došlo z jeho strany. Řízení o žádosti je ovládáno zásadou dispoziční. Bylo na žalobci, aby úřadu práce

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

poskytl svá tvrzení nebo rozporoval zjištěné skutečnosti. To však žalobce neučinil. Vůbec nenaznačil, že by měl úřad práce šetřit důvod ukončení zaměstnání, že by dohodu uzavřel pod nátlakem, za nápadně nevýhodných okolností apod.

16. Žalovaný k námitkám ohledně výše průměrného měsíčního čistého výdělku a ukončení zaměstnání z vážných důvodů nepřihlédl z důvodu koncentrace řízení. Úřad práce žalobce v písemném poučení 6. 1. 2020 upozornil, že k novým skutečnostem a důkazům v odvolacím řízení přihlédne jen tehdy, nemohl-li je uplatnit dříve. O takovou situaci nešlo a úřad práce neměl důvod výši výdělku uvedenou zaměstnavatelem ani důvod ukončení zaměstnání přezkoumávat. Žalobce věděl, že v potvrzení ani v dohodě o ukončení zaměstnání důvod není uveden, protože je doložil on sám.
17. Žalovaný i přes upozornění na koncentraci řízení uvedl, že ani z předložené e-mailové komunikace nevyplývají vážné důvody na straně žalobce, které ho přiměly k uzavření dohody o ukončení zaměstnání. Pokud byl žalobce názoru, že proti němu zaměstnavatel postupoval nezákonně, mohl se obrátit na příslušné kontrolní instituce nebo soud.
18. **Při jednání** soud provedl důkaz čtením těchto listin: podnět k provedení kontroly u zaměstnavatele ze dne 25. 6. 2020, oznámení Státního úřadu inspekce práce o přijetí podnětu ze dne 1. 7. 2020, informace téhož úřadu o výsledku kontroly ze 14. 9. 2020 a sdělení k podnětu žalobce od Krajské hygienické stanice ze dne 21. 8. 2020.
19. Žalobce **při jednání soudu** uvedl, že v podnětu inspekci namítal, že mu nebyly poskytnuty informace, které mu měl zaměstnavatel poskytnout, zejména písemné informace o způsobu odměňování. Zaměstnavatel porušoval i povinnosti při bezpečnosti práce. Zaměstnavatel vyvíjel na žalobce nátlak a porušoval zákoník práce, zejména § 37 odst. 5 a § 113. Žalobce podal podnět, protože toto doporučení obsahovalo napadené rozhodnutí. To obsahovalo také argument, že žalobce neměl vážné osobní důvody k ukončení pracovního vztahu, ve kterém je zaměstnanec slabší stranou. Nešlo o jednání, které by mohla řešit zásahová jednotka policie. Kontrola k podnětu zaměstnance proběhla u zaměstnavatele až za tři měsíce. Pro zaměstnance je problém prokázat protiprávní jednání zaměstnavatele.
20. Zástupce žalovaného **při jednání soudu** uvedl k výpočtu průměrného výdělku, že rozhodná je skutečnost, kdy skončil pracovní poměr. Zde to bylo ve 4. čtvrtletí, proto je rozhodným obdobím pro výpočet 3. čtvrtletí. Způsob výpočtu je stanoven zákoníkem práce, a nelze ho stanovit podle potřeb účastníků řízení. K namítanému rozporu: zaměstnavatel potvrzuje skutečnosti jako délku trvání pracovního vztahu, výdělek a formální důvody ukončení pracovního poměru. Úřad práce stěží může znát osobní důvody k ukončení pracovního poměru. Bylo na žalobci, aby je uplatnil v řízení u úřadu práce. Šlo o řízení na žádost. Pokud by je uplatnil, úřad práce by se jimi musel zabývat. Vážným osobním důvodem může být porušování právních předpisů zaměstnavatele. Na řízení o žádosti se vztahuje koncentrace řízení. Možnost obrátit se na inspekci práce zmínil žalovaný v napadeném rozhodnutí, protože námitku porušování právních předpisů zaměstnavatele vznesl žalobce až v odvolání. K námitce, že ve formuláři nejsou kolonky pro další vážné důvody, zástupce žalovaného uvedl, že tento formulář vyplňuje zaměstnavatel a nemusí mu být důvody zaměstnance známy; účastník řízení je může uplatnit u úřadu práce. K novému důkazu o kontrole inspekce práce zástupce žalovaného uvedl, že tato skutečnost nebyla ve správním řízení známa. Výpis důvodů ve formuláři, na kterém zaměstnavatel potvrzuje ukončení zaměstnání, není uveden, což vyplývá z důvodů existence formuláře. Jeho účelem je zjistit zejména to, zda pracovní poměr byl ukončen z organizačních důvodů nebo pro

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

zvláště hrubé porušení pracovněprávních předpisů, což má další dopady. Tudíž zaměstnavatel není tázan na uvedení například zdravotních důvodů, protože to je obsaženo již ve formuláři. Například zaměstnanec může ukončit pracovní poměr ze zdravotních důvodů, o kterých nemusí zaměstnavatel vědět.

21. Soud dospěl k závěru, že žaloba **není** důvodná.
22. Soud shledal napadené rozhodnutí jako **přezkoumatelné**. Napadené rozhodnutí v souladu s § 68 odst. 2 správního řádu obsahuje řešení otázky, která byla předmětem řízení tak, aby ji soud mohl přezkoumat, dokonce obsahuje důvody nad rámec rozhodnutí. Důvody, které žalovanou vedly k vydání rozhodnutí, jsou z odůvodnění seznatelné. Žalovaný vylíčil konkrétní skutkové okolnosti, o něž své rozhodnutí opřel, uvedl úvahy, kterými se řídil při posouzení věci, a popsal závěry, ke kterým na základě těchto úvah dospěl. Žalovaný se zabýval dostatečně řešenými otázkami a námitkami žalobce a uvedl, proč je shledává nedůvodnými. Je třeba zdůraznit, že je důležité posoudit meritum sporu a poskytnout odpověď na základní námitky, v nichž může být obsažena i odpověď na námitky dílčí (obdobně srov. rozsudky NSS ze dne 14. 2. 2013, č. j. 7 As 79/2012-54 nebo ze dne 19. 2. 2014, č. j. 1 Afs 88/2013-66).
23. Neopodstatněná je žalobní námitka, že **úřad práce a žalovaný měly zjistit skutečný důvod ukončení zaměstnání žalobce**. Podle § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti je povinen doložit úřadu práce uchazeč o zaměstnání. Jde o řízení na žádost a platí zde dispoziční zásada, účastník řízení toto řízení ovládá. To znamená, že správní orgán není oprávněn ve věci podpory řízení sám zahájit a účastník řízení disponuje předmětem řízení a řízením samým, řízení se zahajuje na jeho žádost. Na základě zpětvzetí žádosti účastníkem řízení správní orgán musí řízení zastavit. Účastník řízení předkládá tvrzení a činí návrhy na dokazování a jiné návrhy. Iniciativa je v řízení svěřena účastníku řízení. Je třeba zdůraznit, že uchazeč není povinen evidovat se u úřadu práce a žádat o podporu. Podpora je benefit, dobrodiní státu. Pokud o ni uchazeč o zaměstnání žádá, je povinen doložit rozhodné skutečnosti. Žalobce při podání žádosti vůbec netvrdil, že ukončil zaměstnání z vážných důvodů, což by znamenalo, že by se mu podpora podle § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti počítala jinak, výhodněji. S tvrzením o vážných důvodech přišel žalobce překvapivě až v odvolání. Z podkladů předložených žalobcem nevyplývaly důvodné nejasnosti nebo pochybnosti o skutkovém stavu, které by aktivovaly povinnost úřadu práce dále zjišťovat skutkový stav, jak tomu bylo v případech, na které žalobce poukázal v žalobě (věci projednávané NSS pod sp. zn. 2 Ads 106/2015, sp. zn. 3 Ads 91/2013, kde bylo zjevné, že uchazeč o zaměstnání neuvedl všechna zaměstnání za rozhodné období anebo kde šlo o zhodnocení dob péče o dítě a konkrétní námitky žalobkyně; tyto případy nebyly s případem žalobce srovnatelné). Skutečnosti, které doložil žalobce v posuzovaném případě, nebyly nijak sporné, pochybné ani zpochybněné.
24. Ve správním řízení platí v souladu s § 82 odst. 4 správního řádu **koncentrace řízení**. K novým skutečnostem a k návrhům na provedení nových důkazů, uvedeným v odvolání nebo v průběhu odvolacího řízení, se přihlídně jen tehdy, jde-li o takové skutečnosti nebo důkazy, které účastník nemohl uplatnit dříve. Účelem koncentrace řízení pro odvolací řízení je, aby veškeré podstatné a rozhodné skutečnosti a argumenty uplatnil účastník řízení již v řízení před úřadem práce a nenechávali si je záměrně až pro odvolací řízení, jehož smyslem není opakovat řízení včetně zjišťování skutkového stavu v prvním stupni

od samého počátku a v plném rozsahu. Koncentrace nastala vydáním rozhodnutí o přiznání podpory v nezaměstnanosti.

25. Pro uplatnění výjimky ze zásady koncentrace řízení v případě žalobce nebyly důvody. Ostatně je ani sám netvrdil. Úřad práce se nedopustil žádného procesního pochybení a žalobce řádně poučil, a to i o koncentraci řízení. Šlo o řízení na žádost, nešlo o správní trestání. Žalobce neuvedl žádný důvod, proč by nemohl tvrdit již v řízení před úřadem práce, že ukončil zaměstnání z vážných důvodů.
26. Žalobce až v odvolání a v žalobě namítal, že jeho **pracovní poměr byl ukončen z vážného důvodu** a že bylo na místě užití § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, podle kterého jinými vážnými osobními důvody jsou například důvody etické, mravní či náboženské, nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Žalobce spatřoval vážné důvody ukončení zaměstnání v tom, že zaměstnavatel porušoval pracovněprávní předpisy a žalobce šikanoval, chtěl se ho zbavit bez vyplacení odstupného. Žalobce pak na nátlak podepsal dohodu o ukončení pracovního poměru bez uvedení důvodu. Žalobce však svá tvrzení ve správním řízení v prvním stupni nedoložil. Proto žalovaný poukázal na koncentraci řízení. Nad rámec rozhodnutí a svých zákonných povinností přesto uvedl, že ani doložená e-mailová komunikace neprokazuje vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti a pouze osvědčuje, že zaměstnavatel již nechtěl žalobce dále zaměstnávat. Z této komunikace není zřejmé, že by žalobce neměl možnost situaci řešit jinak. Pokud proti němu zaměstnavatel vystupoval nezákonně, měl se žalobce obrátit na soud či kontrolní orgány.
27. Soud pak ve správním řízení soudním přezkoumává soulad se zákonem jednak u žalobou napadeného rozhodnutí, jednak u postupů jeho vydání předcházejících, a to v rámci žalobních námitek. Ani soud nad rámec rozhodnutí nemůže přisvědčit žalobci, že by doložené listiny a e-mailová komunikace osvědčily vážné důvody, pro které byl pracovní poměr ukončen dohodou. Žalobce nedoložil, že by v této věci vedl pracovněprávní spor. Žalobce pouze doložil sdělení Krajské hygienické stanice Olomouckého kraje, oddělení hygieny práce ze dne 21. 8. 2020 k podnětu žalobce o shledání důvodů k zahájení správního řízení bez jejich uvedení. Žalobce rovněž doložil oznámení Státního úřadu inspekce práce ze dne 1. 7. 2020 o přijetí podnětu žalobce a ze dne 14. 9. 2020 o výsledku kontroly, který byl částečně oprávněný, jejichž součástí je upozornění, že inspekce nemá oprávnění vymáhat individuální nároky zaměstnanců, těch se lze domáhat žalobou u soudu. V oznámení o výsledku kontroly je uvedeno, že byla zjištěna částečná pochybení jako neseznámení zaměstnanců se zařazením dle kategorizace práce, nezaslání záznamů o úrazu v zákonném termínu apod. s tím, že více informací nelze sdělit z důvodu mlčenlivosti. Ani jeden z citovaných důkazů neosvědčil vážné osobní důvody ukončení zaměstnání, byly nekonkrétní, neměly vypovídací schopnost, stejně jako e-mailová korespondence o neposkytování informací zaměstnavatelem (seznámení s pracovním řádem, s právními a ostatními předpisy k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, s kolektivní smlouvou, vnitřními předpisy a o způsobu odměňování) a o neposkytování ochranných pracovních pomůcek. Žalobce žádné vážné osobní důvody neuvedl, jako například, že pracovní poměr byl ukončen pro jeho náboženské vyznání, konkrétní etické a mravní důvody, jiné konkrétní vážné osobní důvody hodné zvláštního zřetele apod. Žalobce k tomu nic konkrétního netvrdil a jeho námitky proti způsobu vystupování zaměstnavatele a porušování nesouvisejících povinností zaměstnavatele se tak mýjely s projednávanou věcí.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

28. Žalovaný se i přes koncentraci řízení vyjádřil k další sporné otázce mezi účastníky řízení, **kteřé čtvrtletí bylo rozhodné pro výpočet průměrného měsíčního čistého výdělku.**
29. Podle § 50 odst. 1 část věty před středníkem zákona o zaměstnanosti *výše podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů.*
30. Podle § 353 odst. 1 zákoníku práce *průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.*
31. Podle § 354 odst. 1 zákoníku práce platí, že *není-li v tomto zákoně dále stanoveno jinak, je rozhodným obdobím předchozí kalendářní čtvrtletí.*
32. Podle § 354 odst. 2 zákoníku práce *průměrný výdělek se zjistí k prvnímu dni kalendářního měsíce následujícího po rozhodném období.*
33. Pro úplnost soud konstatuje, že mezi účastníky řízení není sporné, že žalobce ukončil pracovní poměr dohodou ke dni 31. 12. 2019. Rozhodným obdobím proto bylo třetí kalendářní čtvrtletí (1. 7. 2019 až 30. 9. 2019, tj. čtvrtletí, které předcházelo čtvrtému čtvrtletí 2019, ve kterém byl ukončen žalobcův pracovní poměr), a průměrný výdělek byl určen ke dni 1. 10. 2019 (srov. rozsudek NSS ze dne 14. 1. 2016, č. j. 1 As 101/2015-63, bod 19).
34. Úřad práce neměl po podání žalobcova odvolání důvod ke zrušení svého rozhodnutí, jak namítal žalobce. Úřad práce nemohl zrušit své rozhodnutí, aniž by zde byla jeho nezákonnost. Ta z odvolání žalobce nevyplývala. Úřad práce je vázán legální licenci a může rozhodovat pouze na základě zákona (čl. 2 odst. 3 Ústavy, § 2 odst. 1 a 2 správního řádu). V daném případě žádné ustanovení zákona nedávalo úřadu práce možnost předmětné rozhodnutí zrušit.
35. Neopodstatněná byla žalobní námitka, že **úřad práce** porušil § 36 odst. 3 správního řádu tím, že **neumožnil žalobci seznámit se s podklady rozhodnutí** a vyjádřit se k nim. Smyslem procesního práva podle § 36 odst. 3 správního řádu je dát účastníku k dispozici skutková zjištění správního orgánu, aby mohl případně poukázat na jejich nesprávnost nebo aby navrhl jejich doplnění (POTĚŠIL, Lukáš. § 36 [Výčet úkonů, oprávnění a povinností účastníka]. In: POTĚŠIL, Lukáš, HEJČ, David, RIGEL, Filip, MAREK, David. Správní řád. 2. vydání. Praha: C. H. Beck, 2020, marg. č. 19.) V posuzovaném případě však všechny podklady rozhodnutí doložil úřadu práce žalobce a úřad práce tyto podklady nedoplňoval. Úřad práce sice vyžádal od zaměstnavatele opětovně potvrzení o ukončení zaměstnání žalobce, ten ho však dodal 27. 1. 2020 opět bez uvedení důvodu dohody o ukončení zaměstnání. Navíc podle rozsudku NSS ze dne 13. 3. 2013, čj. 1 As 157/2012-40, *správní orgán není povinen postupovat dle § 51 odst. 2 správního řádu z roku 2004, tj. vyrozumět účastníka řízení o provádění důkazů mimo ústní jednání, jde-li o provedení důkazu listinou.* Žalobce po podání odvolání nahlédl do správního spisu dne 11. 3. 2020, obsah správního spisu si ověřil (i to, že úřad práce žádné jiné podklady rozhodnutí neobstaral) a pořídil si ze správního spisu kopie (podle úředního záznamu nejsou vyjmenovány ani nijak popsány, pouze je uvedeno, že šlo o kopie „dle jeho přání“). K odkazu na nález Ústavního soudu sp. zn. II. ÚS 58/2000 zdejší soud poukazuje na to, že nešlo o srovnatelné případy,

protože v odkazované věci šlo o uložení pokuty za nelegální zaměstnávání cizinců, šlo o zcela jinou věc a rozsáhlejší dokazování s výpověďmi svědků, a nikoli o řízení na žádost, odkaz je nepřiléhavý.

36. Žalobce navrhl jako **osoby zúčastněné na řízení** pět úředních osob úřadu práce a žalovaného. Tyto osoby však osobami zúčastněnými na soudním řízení správním být nemohou. Podle § 34 odst. 1 s. ř. s. *osobami zúčastněnými na řízení jsou osoby, které byly přímo dotčeny ve svých právech a povinnostech vydáním napadeného rozhodnutí nebo tím, že rozhodnutí nebylo vydáno, a ty, které mohou být přímo dotčeny jeho zrušením nebo vydáním podle návrhu výroku rozhodnutí soudu, nejsou-li účastníky a výslovně oznámily, že budou v řízení práva osob zúčastněných na řízení uplatňovat*. Žalobcem vyjmenované úřední osoby jsou zaměstnanci správního orgánu prvního a druhého stupně, které se bezprostředně podílejí na výkonu pravomoci správního orgánu (§ 14 odst. 1 správního řádu). Naopak, osoby zúčastněné na řízení jsou subjekty soudního řízení správního, tedy nositeli práv a povinností, jimiž vstupují do procesních vztahů a vykonávají vliv na průběh řízení ve věcech správního soudnictví, odlišnými od účastníků řízení ve smyslu § 33 s. ř. s. (POSPÍŠIL, Petr. § 34 [Osoby zúčastněné na řízení]. In: BLAŽEK, Tomáš, JIRÁSEK, Jan, MOLEK, Pavel, POSPÍŠIL, Petr, SOCHOROVÁ, Vendula, ŠEBEK, Petr. Soudní řád správní. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2016.)
37. Závěrem soud shrnuje, že správní orgány zjistily správně skutkový stav, vybraly správně právní předpisy, pod které jej subsumovaly a z toho vyvodily v souladu se zákonem správné skutkové i právní závěry, se kterými se soud ztotožnil. Přezkoumávaný proces byl souladný se zákonem a oba správní orgány svá rozhodnutí řádně odůvodnily. Proto soud žalobu zamítl jako nedůvodnou v souladu s § 78 odst. 7 s. ř. s.
38. Soud rozhodl o nákladech řízení v souladu s § 60 s. ř. s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci neúspěšný žalobce ani úspěšný žalovaný nemají právo na náhradu nákladů řízení (žalovanému v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, ani úhradu nákladů řízení nepožadoval).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku **je možno** podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně.

Olomouc 25. listopadu 2021

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně