



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem Mgr. Filipem Skřivanem ve věci

žalobce: **Z. G.**
bytem X
zastoupen JUDr. et. Mgr. Zdeňkem Kopečným, advokátem
sídlem Šemberova 71/6, Olomouc

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 12. 2020, č. j. MPSV-2020/217189-421/1,

takto:

- I. Žaloba se zamítá.
- II. Žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému se náhrada nákladů řízení nepřiznává.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl odvolání žalobce a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci („úřad práce“) ze dne 8. 9. 2020, č. j. PVA-2417/2020-14, kterým úřad práce nepřiznal žalobci ode dne 12. 8. 2020 podporu v nezaměstnanosti.
2. Úřad práce dospěl k závěru, že v daném případě byly naplněny podmínky stanovené v § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), neboť bylo prokázáno, že dne 1. 6. 2020 s žalobcem jeho zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.

II. Obsah žaloby

3. Žalobce má za to, že napadené rozhodnutí je nezákonné z důvodu špatné aplikace zákona a z důvodu nepřezkoumatelnosti.
4. Namítá, že správní orgány aplikovaly § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti v rozporu s jeho smyslem a účelem a nesprávně posoudily problematiku okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel sice s žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr ke dni 1. 6. 2020, následně jej však dne 15. 6. 2020 vyzval k nástupu do zaměstnání. Tím dle žalobce vzal zaměstnavatel okamžité zrušení pracovního poměru zpět, resp. uznal jeho neplatnost. Žalobce nadto zpochybňuje i skutečnost, že byly dány důvody pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele dle § 55 odst. 1 písm. b) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Úřad práce toto konstatuje bez dostatečné argumentační a skutkové opory. Za platné je proto třeba považovat okamžité zrušení pracovního poměru žalobcem dne 10. 8. 2020.
5. Dle žalobce nebylo v daném případě z jeho strany nutné podávat žalobu na neplatnost zrušení pracovního poměru. Výzva k nástupu do zaměstnání, která byla žalobci doručena dne 15. 6. 2020, byla zcela prokazatelně obsahově určitá a ze strany žalobce bylo odůvodněné se domnívat, že má účinky zrušení okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2020. Výklad zastávaný správními orgány vede k obcházení zákona, tj. zaměstnavatel bude vést zaměstnance v očekávání, že k okamžitému zrušení pracovního poměru nedošlo a zaměstnanec tak v dobré víře promešká lhůtu k podání občanskoprávní žaloby. Tento stav má následně přesah do oblasti posuzování splnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.
6. Dle žalobce pak napadené rozhodnutí trpí vadou nepřezkoumatelnosti, neboť žalovaný nekriticky vycházel z rozhodnutí úřadu práce a nezaobíral se žalobcem tvrzenými skutečnostmi, a to zejména z pohledu právního posouzení. Napadené rozhodnutí tak nelze označit za řádně odůvodněné. Žalobce proto navrhuje, aby soud napadené rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení.

III. Vyjádření žalovaného

7. Dle žalovaného rozhodnutí o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti odpovídá zjištěnému skutkovému stavu a bylo vydáno v souladu se zákonem o zaměstnanosti. Bylo dostatečně prokázáno, že zaměstnavatel s žalobcem okamžitě zrušil pracovní poměr dne 1. 6. 2020. Neplatnost tohoto zrušení může vyslovit jedině soud na základě příslušné žaloby

v civilním řízení. Následným přípisem zaměstnavatele ani navazujícím postupem obou stran tedy nemohly být účinky okamžitého zrušení pracovního poměru jakkoliv dotčeny. Žalovaný proto navrhuje, aby soud žalobu zamítl.

IV. Posouzení věci krajským soudem

8. Žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 s. ř. s.), osobou k tomu oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.). Žaloba je přípustná (zejména § 65, § 68 a § 70 s. ř. s.). Za splnění podmínek § 51 s. ř. s. rozhodl soud bez jednání.
9. Žaloba **není** důvodná.
10. K velmi obecné námitce nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí zdejší soud stejně obecně uvádí, že napadené rozhodnutí nepřezkoumatelným neshledal, jelikož z něj bylo možné zjistit, jak žalovaný rozhodl i proč rozhodl tak, jak rozhodl. Žalovaný se rovněž dostatečně vypořádal s žalobcem tvrzenými skutečnostmi.
11. Podle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti *nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem; to platí i v případě skončení jiného pracovního vztahu z obdobného důvodu.*
12. Podle § 55 odst. 1 písm. a) zákoníku práce *zaměstnavatel může výjimečně pracovní poměr okamžitě zrušit jen tehdy, porušil-li zaměstnanec povinnost vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*
13. Podle § 69 odst. 1 zákoníku práce *dal-li zaměstnavatel zaměstnanci neplatnou výpověď nebo zrušil-li s ním zaměstnavatel neplatně pracovní poměr okamžitě nebo ve zkušební době, a oznámil-li zaměstnanec zaměstnavateli bez zbytečného odkladu písemně, že trvá na tom, aby ho dále zaměstnával, jeho pracovní poměr trvá i nadále a zaměstnavatel je povinen poskytnout mu náhradu mzdy nebo platu. Náhrada podle věty první přísluší zaměstnanci ve výši průměrného výdělku ode dne, kdy oznámil zaměstnavateli, že trvá na dalším zaměstnávání, až do doby, kdy mu zaměstnavatel umožní pokračovat v práci nebo kdy dojde k platnému skončení pracovního poměru.*
14. Podle § 72 zákoníku práce *neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou může jak zaměstnavatel, tak i zaměstnanec uplatnit u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr skončit tímto rozvázáním.*
15. Ze spisového materiálu vyplynulo následující.
16. Dne 1. 6. 2020 bylo žalobci doručeno okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Ve vyjádření ze dne 8. 6. 2020 žalobce uvedl, že s důvody, pro které s ním byl okamžitě zrušen pracovní poměr, naprosto nesouhlasí a okamžité zrušení pracovního poměru tedy považuje za zcela zjevně neplatné. V souladu s § 69 odst. 1 zákoníku práce žalobce vyzval zaměstnavatele, aby jej nadále zaměstnával. Obdobně se vyjádřil Mgr. Milan Popelka, který převzal právní zastoupení žalobce, ve vyjádření ze dne 9. 6. 2020.
17. Dne 15. 6. 2020 byla žalobci doručena výzva k nástupu do zaměstnání, ve které zaměstnavatel vyzval žalobce, aby nastoupil do zaměstnání. Dne 10. 8. 2020 bylo zaměstnavateli doručeno okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalobce dle § 56

odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Zaměstnavatel na toto jednání žalobce reagoval vyjádřením ze dne 12. 8. 2020. Zaměstnavatel zde uvedl, že důvod pro okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalobce není naplněn a výzvu k nástupu do zaměstnání doručenou dne 15. 6. 2020 nelze považovat za uznání neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru. Zaměstnavatel pak znovu vyzval žalobce k nástupu do zaměstnání.

18. Mezi stranami je sporné, zda v posuzované věci byly naplněny podmínky pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti ve smyslu § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Stežejní námitkou žalobce je, že správní orgány měly přihlídnout k výzvě k nástupu do zaměstnání, která má dle žalobce účinky uznání neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru.
19. Výklad zastávaný žalobcem však nemůže obstát. V případě okamžitého zrušení pracovního poměru skončí pracovní poměr dnem, kdy bylo toto právní jednání doručeno druhé straně, v tomto případě žalobci jakožto zaměstnanci. K odvolání okamžitého zrušení pracovního poměru se vyjádřil Nejvyšší soud mj. v rozsudku ze dne 6. 9. 2017, č. j. 21 Cdo 1619/2017, ve kterém uvedl, že „*V soudní praxi nejsou pochybnosti ani o tom, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele, které bylo doručeno zaměstnanci, nemůže být zaměstnavatelem dodatečně odvoláno (zrušeno, vzato zpět).*“ Nejvyšší soud se v daném rozsudku rovněž vyjádřil k tomu, za jakých okolností může okamžité zrušení pracovního poměru pozbyt účinků. Konkrétně uvedl, že „*Své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru pozbývá jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým bylo určeno, že okamžité zrušení pracovního poměru je neplatné, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu (jehož předmětem bylo určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru), v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále.*“
20. Obdobou nyní posuzované věci se zabýval také Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 27. 5. 2015, č. j. 8 Ads 69/2014 – 31, č. 3316/2015 Sb. NSS. Nejvyšší správní soud zde uvedl, že „*Uchazeč o zaměstnání, který v žádosti o podporu v nezaměstnanosti deklaruje, že s ním zaměstnavatel okamžitě zruší pracovní poměr podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce z roku 2006 [§ 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti], nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok. Na tom nic nemění, pokud následně předloží úřadu práce dohodu se zaměstnavatelem, podle které zaměstnavatel „uznal absolutní neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru“, a ujednání o ukončení pracovního poměru dohodou. Spor o platnost okamžitého zrušení pracovního poměru musí být předmětem řízení o žalobě podle § 72 zákoníku práce z roku 2006. Případná mimosoudní dohoda může mít relevanci teprve tehdy, pokud byla uzavřena v průběhu takového soudního řízení.*“
21. Správní orgány tak v tomto ohledu postupovaly zcela v intencích výše zmíněné judikatury. Je zřejmé, že výzva k nástupu do zaměstnání nemůže vést k pozbytí účinků okamžitého zrušení pracovního poměru. Postup, který v daném případě uplatnil zaměstnavatel, zákoník práce předpovídá, tj. pokud se zaměstnavatel rozhodne, že bude až do vyřešení sporu o platnost rozvázání pracovního poměru zaměstnanci přidělovat práci, musí ho vyzvat k nástupu do práce (viz Bělina, M., Drápal, L. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 3. vydání. Praha: C. H. Beck, 2019.).
22. V posuzované věci tak bylo nutné zabývat se především tím, zda bylo okamžité zrušení pracovního poměru žalobci doručeno a případně zda žalobce podal žalobu dle § 72 zákoníku práce na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru.

23. Sám žalobce v protokolu o ústním jednání ze dne 19. 8. 2020 uvedl, že „*K dnešnímu dni jsem nepodal žalobu pro neplatnost ukončení pracovního poměru u zaměstnavatele LINAPLAST, s.r.o., IČ 25348965, a to v zákonné lhůtě do 2 měsíců od skončení pracovního poměru. Zaměstnavatel se mnou ukončoval pracovní poměr k datu 1. 6. 2020, kdy jsem ukončení odmítl převzít za přítomnosti 2 svědků. Úřadu práce doložím komunikaci mezi mnou a uvedeným zaměstnavatelem od 5. 5. 2020. S uvedeným souhlasí.*“ Ani v podané žalobě tyto skutečnosti žalobce nikterak nezpochybňuje. Je proto nepochybné, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele bylo žalobci doručeno dne 1. 6. 2020.
24. Soud se tak ztotožňuje se závěrem žalovaného, že v posuzované věci bylo prokázáno, že dne 1. 6. 2020 zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr s žalobcem z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Podmínky pro nepřiznání podpory v nezaměstnanosti ve smyslu § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti tak byly naplněny.
25. Na tomto závěru nemůže nic změnit ani skutečnost, že zaměstnavatel v „Potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti“ ze dne 27. 8. 2020 uvedl, že pracovní poměr k danému dni trvá. Zaměstnavatel následně požádal o zpětvzetí daného potvrzení, přičemž v potvrzení ze dne 31. 8. 2020 uvedl, že pracovní poměr trval do 1. 6. 2020. Je však třeba uvést, že i kdyby zaměstnavatel dané zpětvzetí neprovedl, nebylo by možné na základě potvrzení ze dne 27. 8. 2020 dospět k závěru, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pozbývá svých účinků. To ostatně vyplývá ze všeho shora uvedeného.
26. Nadto soud uvádí, že zaměstnavatel po celou dobu správního řízení ve svých vyjádřeních trval na tom, že dne 1. 6. 2020 bylo z jeho strany vůči žalobci učiněno okamžité zrušení pracovního poměru. Z vyjádření zaměstnavatele žalobce však rovněž vyplývalo, že si není jistý výkladem relevantní právních předpisů, viz např. reakce na výzvu úřadu práce ze dne 12. 8. 2020, ve které zaměstnavatel uvedl, že „*Aktuálně je tedy trvání pracovního poměru pana Grosserta sporné, jelikož existují dvě okamžitá zrušení (jedno ze strany zaměstnavatele a jedno ze strany zaměstnance), přičemž v obou případech druhá strana (v prvním případě zaměstnanec, v druhém zaměstnavatel) tvrdí, že nebyly splněny podmínky pro okamžité zrušení pracovního poměru.*“
27. Výše uvedené však na závěru, že bylo prokázáno, že dne 1. 6. 2020 zaměstnavatel okamžitě zrušil pracovní poměr s žalobcem z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nic nemění.
28. Za tohoto stavu rovněž nemůže obstát tvrzení žalobce, že k okamžitému zrušení pracovního poměru došlo až 10. 8. 2020 ze strany žalobce. Je evidentní, že okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 1. 6. 2020 ze strany zaměstnavatele okamžitému zrušení pracovního poměru ze strany žalobce předchází. Daná argumentace tedy nemá nárok na úspěch.
29. Žalobce pak ve lhůtě nepodal žalobu na neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, což taktéž nijak nerozporuje. Pokud by tak učinil, mohla by tato skutečnost vést k adekvátní procesní reakci správního orgánu, tj. přerušení správního řízení a vyčkání na výsledek soudního řízení, či následně k postupu dle § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, dle kterého zjistí-li se dodatečně, že *podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci byla uchazeči o zaměstnání neprávem odeprána nebo přiznána anebo poskytována v nižší částce, než v jaké náležela, anebo přiznána od pozdějšího dne, než od kterého náležela, dodatečně se přizná nebo zvýší a doplatí. Obdobně se postupuje, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že*

skončení pracovněprávního nebo jiného pracovního vztahu v případě uvedeném v § 39 odst. 2 písm. a) a b) je neplatné. Avšak žalobce svého práva nevyužil a předmětnou žalobu nepodal.

30. Další skutečnosti uváděné v žalobě nemají v tomto řízení žádnou relevanci. Žalobce líčí skutečnosti, které předcházely okamžitému zrušení pracovního poměru za strany zaměstnavatele. Má za to, že neporušil žádnou pracovní povinnost, jelikož se do práce nedostavil z legitimního důvodu pracovní neschopnosti. Žalobce má rovněž za to, že ani samotná okolnost neomluvené absence v práci nemůže být důvodem pro okamžité zrušení pracovního poměru dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce. Tyto skutečnosti by mohly být významné právě při soudním sporu o neplatnost okamžitého zrušení pracovního poměru, nikoliv však v řízení před zdejším soudem.
31. Soud nesouhlasí s tvrzením žalobce, že by úřad práce bez dostatečné argumentační opory konstatoval, že v řízení bylo prokázáno, že byla žalobcem porušena povinnost dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce, přičemž žalovaný toto tvrzení nekriticky převzal. Správní orgány se tím, zda byla či nebyla porušena povinnost dle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce vůbec nezabývaly, neboť jak samy ve svých rozhodnutích uváděly, nebyly k tomuto oprávněny, viz např. str. 2 rozhodnutí úřadu práce a str. 9 napadeného rozhodnutí.

V. Závěr a náklady řízení

32. Krajský soud z výše uvedených důvodů žalobu jako nedůvodnou zamítl dle § 78 odst. 7 s. ř. s.
33. Výrok o náhradě nákladů řízení vychází z § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl úspěšný, proto nemá právo na náhradu nákladů řízení, procesně úspěšnému žalovanému žádné náklady nad rámec běžné úřední činnosti nevznikly.
34. O nákladech řízení bylo rozhodnuto podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl ve věci úspěšný, a proto mu nenáleží právo na náhradu nákladů řízení, to by náleželo procesně úspěšnému účastníkovi – žalovanému. Zdejší soud však nezjistil, že by žalovanému v souvislosti s řízením vznikly náklady přesahující rámec jeho běžné úřední činnosti, a proto mu náhrada nákladů řízení nebyla přiznána.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu. V řízení o ní musí stěžovatele zastupovat advokát. To neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, právnické vzdělání, které se vyžaduje pro výkon advokacie.

Brno 8. prosince 2021

Mgr. Filip Skřivan, v. r.
samosoudce

Za správnost vyhotovení: X