



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl samosoudkyní JUDr. Ivonou Šubrtovou ve věci

žalobce: J. M.

proti

žalovanému:

Ministerstvo práce a sociálních věcí

Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 3. 2021, č. j. MPSV-2021/9579-421/1,
takto:

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

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Žalobce se domáhá zrušení rozhodnutí žalovaného ze dne 3. 3. 2021, č. j. MPSV-2021/9579-421/1 (dále jen „*napadené rozhodnutí*“), kterým bylo v odvolacím řízení zamítnuto jeho odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajské pobočky v Hradci Králové (dále jen „*správní orgán prvního stupně*“) ze dne 24. 11. 2020, č. j. RKC-459/2020-31, kterým mu byla přiznána podpora v nezaměstnanosti ode dne 1. 10. 2020 ve výši 7 506 Kč měsíčně po celou podpůrní dobu 5 měsíců. Důvodem pro takové rozhodnutí byla skutečnost, že žalobce své poslední zaměstnání ukončil sám, aniž by uvedl a prokázal vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*zákon o zaměstnanosti*“). Žalobci

tedy byla přiznána podpora v nezaměstnanosti ve výši 45 % z vyměřovacího základu (dle § 50 odst. 3 věty druhé zákona o zaměstnanosti).

II. Žalobní argumentace

2. Rozhodnutí žalovaného napadl žalobce včas podanou žalobou, kterou se domáhá přezkumu napadeného rozhodnutí. To je dle něj nesprávné a v rozporu s právními předpisy. Tím, že žalovaný neuznal vážné důvody k ukončení předchozího zaměstnání a potvrdil rozhodnutí správního orgánu prvního stupně, došlo dle něj k nesprávnému posouzení věci.
3. Uvedl, že v období od 1. 3. 2020 do 30. 9. 2020 pracoval jako člen ostrahy průmyslového areálu v Rychnově nad Kněžnou. Toto zaměstnání ukončil dohodou se zaměstnavatelem. Ve správním řízení před správním orgánem prvního stupně sdělil, že důvodem ukončení zaměstnání byla porucha automobilu. Do práce tedy již nemohl dojíždět a veřejná doprava nezabezpečovala spojení na všechny směny. Správní orgán prvního stupně ani žalovaný neseznaly tento důvod jako vážný podle zákona o zaměstnanosti, s tímto závěrem žalobce nesouhlasí.
4. Žalobce odmítl příměr žalovaného k rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 3. 2019, č. j. 7 Ads 10/2018-18. V tam posuzovaném případě existovala alternativa ke spojení do zaměstnání, zatímco v případě žalobce dopravní spojení na některé směny vůbec neexistovalo.
5. Uvedl, že jeho směny byly rozvrženy tak, že pracoval vždy dvě po sobě jdoucí směny v době od 6:00 do 18:00 hodin, poté vždy dvě po sobě jdoucí noční směny od 18:00 do 6:00 hodin. Potom následovaly čtyři dny volna. Tento režim se neustále opakoval včetně víkendů a svátků. Před směnou byla nutná přítomnost na pracovišti o 15 minut dříve a po směně o 15 minut později. Bydliště má na adrese X. Ne na všechny směny existovalo spojení veřejnou dopravou. Tvrzení žalovaného, že spojení existovalo, není tedy dle něj pravdivé. Například na směnu v neděli nebo ve svátek spojení vůbec neexistovalo.
6. Argumenty žalovaného, že se žalobce sám rozhodl žít v malé obci s malou frekvencí veřejné dopravy, nemají právní podklad. Žalovaný nemůže žalobcovy ústavně garantované svobody použít proti němu. Navíc nikde není zakotvena povinnost zaměstnance řešit úpravu pracovní doby se zaměstnavatelem. Zaměstnanec je v roli podřízeného a těžko si lze představit, že bude mít ve vyjednávání se zaměstnavatelem rovnocenné postavení.
7. Prokazatelné přitom dle žalobce je, že ne na všechny směny existovalo spojení. Pokud by se na ně opakovaně dopravoval se zpožděním, byl by to zákonný důvod pro jeho propuštění ze zaměstnání kvůli hrubému porušení pracovní kázně. Je tedy zcela absurdní, aby byl žalobce nucen k vědomému porušování zákoníku práce.
8. Uvedl, že správní orgán prvního stupně si všiml bezvýznamných skutečností, jako např. data sepsání dohody o rozvázání pracovního poměru, což byla maličkost s tím, jak vážná byla epidemická situace, což by se dalo zhodnotit v jeho prospěch například tak, že riziko nákazy onemocněním COVID-19 během cesty veřejnou dopravou bylo vysoké.
9. Žalovaný se dle žalobce nevypořádal ani s jeho námitkou, že je nezdravé až nebezpečné odkládat spánek po dvanáctihodinové noční směně extrémně dlouhým, přes hodinu a půl trvajícím cestováním do místa bydliště, nadto s nutností ujít pěšky 3 km, což je asi 40

minut chůze. Odkládání spánku po noční směně s nutností vydat fyzickou aktivitu, je hazard se zdravím.

10. K argumentu žalovaného, že žalobce údajně vyplnil do žádosti o zprostředkování zaměstnání i ochotu pracovat mimo okres, žalobce sdělil, že toto je pro posouzení věci irelevantní. Navíc si novou práci našel sám, a to do dvou měsíců a bez pomoci úřadu práce.

III. Vyjádření žalovaného

11. Žalovaný ve svém vyjádření uvedl, že žalobce po celou dobu řízení před správním orgánem prvního stupně ani v rámci odvolacího řízení nebyl schopen doložit své tvrzení, že došlo k poruše automobilu, kterým se dopravoval do zaměstnání, ačkoliv k tomu byl vyzván.
12. Řízení o podpoře v nezaměstnanosti je řízením o žádosti. Je na žadateli, aby svůj nárok náležitě doložil, o čemž byl poučen. Bylo tedy na žalobci, aby doložil vážný důvod skončení pracovního poměru. Jím uváděná skutečnost, že automobil, kterým se dopravoval do zaměstnání, byl porouchaný, a musel se dopravovat veřejnou dopravou, nebyla přes výzvu nikterak doložena a zůstala pouze v rovině tvrzení. Proto nemohla být žalovaným zohledněna jako vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
13. Poukázal na § 53 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „*správní řád*“), dle kterého je možné v případech a za podmínek stanovených zvláštním zákonem, předložení listiny nahradit čestným prohlášením účastníka řízení nebo svědeckou výpovědí. Možnost nahradit prokázání poruchy automobilu čestným prohlášením však dle názoru žalovaného zákon o zaměstnanosti neumožňuje. Pokud žalobce argumentoval poruchou automobilu, musel si být vědom, že tuto skutečnost bude muset být schopen prokázat. Tvrzení, že mu opravář doklad o opravě automobilu nevydal, se žalovanému jeví jako účelové.
14. I pokud by bylo prokázáno, že žalobcův automobil byl v období od půlky září do konce října 2020 nepojízdný, má žalovaný za to, že tato skutečnost nemůže představovat vážný důvod pro ukončení pracovního poměru, neboť by se jednalo o poruchu dočasného charakteru. Rotace směn měla za následek, že ne každý víkend a ne každý svátek měl žalobce rozvrženou směnu. Pokud tedy žalobce tvrdí, že neměl možnost se veřejnou dopravou dostavit do zaměstnání, jednalo se řádově o jednotky směn, přičemž i dle svého vlastního tvrzení byl schopen si domluvit dopravu osobou blízkou. Nadto zaměstnavatel projevil ochotu žalobci upravit směny, toho ale žalobce nevyužil a nejednal s ním o tom. Namísto toho uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru, a to až ke dni 30. 9. 2020. Vážné důvody se tedy žalovanému jeví jako nepravděpodobné a namítané účelové.
15. Správní orgán prvního stupně i žalovaný se rovněž zabývaly případnou dopravou žalobce do zaměstnání prostřednictvím veřejné dopravy. Ze spisové dokumentace bylo dle žalovaného prokázáno, že dopravní spojení z místa bydliště žalobce existovalo. Skutečnost, že jedna cesta trvá 1,5 hodiny, je obecně úřadem práce považována za dobu odpovídající dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Je zcela standardním časovým úsekem, který denně absolvuje řada zaměstnanců. Odkázal v tomto směru na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 6. 3. 2019, č. j. 7 Ads 10/2018-18, dle kterého platí, že pokud je „*k dispozici pouze jedna alternativa dopravního spojení, nečiní tato skutečnost sama o sobě z nabízeného zaměstnání nevhodné pro jeho dopravní nedosažitelnost.*“ Navíc z tvrzení žalobce vyplývá, že dojíždění veřejnou dopravou by bylo pouze dočasné, neboť automobil byl opraven.
16. Nadto je zjevné, že žalobce přistoupil k ukončení pracovního poměru téměř okamžitě po údajné poruše automobilu – dohoda je ze dne 17. 9. 2020, přičemž automobil byl porouchán cca od půlky září. Žalobce se tedy dle žalovaného ani nesnažil svou situaci řešit. I zaměstnavatel byl ochotný na krátkodobou úpravu pracovní doby přistoupit, což

v návaznosti na to, že se jednalo o poruchu automobilu dočasnou, nemohlo zakládat vážný důvod dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

17. K námitce žalobce, že ho správní orgány nutí k porušování zákoníku práce, žalovaný uvedl, že se jedná o zkreslující dezinterpretaci jejich rozhodnutí.
18. Je na každém, aby se rozhodl, jaké zaměstnání si zvolí a kde bude žít. Pokud si žalobce svobodně zvolil život v malé obci s malou frekvencí dopravních spojů, měl počítat s tím, že doprava do zaměstnání v případě absence automobilu bude složitější a delší. Ústavně garantované svobody nejsou používány proti žalobci, žalovaný pouze upozornil, že žalobce s právem volby místa bydliště pojí odpovědnost nést důsledky této volby.
19. Epidemickou situaci žalovaný zohlednit nemohl, neboť i přes výzvy k omezení kontaktů mezi lidmi, se uvedené nevztahovalo k tomu, aby lidé ukončovali zaměstnání z důvodu dojíždění veřejnou dopravou.
20. Jednání žalobce, který se pro údajnou poruchu automobilu dohodl na ukončení pracovního poměru, lze obtížně hodnotit jako jednání z vážného důvodu. Žaloba je dle něj tedy nedůvodná.

IV. Replika žalobce

21. Na vyjádření žalovaného reagoval žalobce replikou. Není dle něj jasné stanovisko žalovaného, proč mu nebyla poskytnuta standardní podpora v nezaměstnanosti a nebyl mu uznán vážný důvod ukončení zaměstnání, když bylo nade vše pochybnost prokázáno, že se nemohl do zaměstnání dopravovat na všechny směny. Žalovaný ani nesdělil, jak se měl dopravovat na směny v případě výpadku vlastní dopravy. Rozvrh směn i čerpání dovolené stanoví zaměstnavatel a není na vůli zaměstnance to jakkoliv změnit.
22. Poruchu automobilu prokázal čestným prohlášením. Pokud by se správní orgán prvního stupně snažil zjistit skutkový stav, tak by mu jistě sdělil, že čestné prohlášení akceptovat nebude, a vyzval by jej k doplnění důkazní podstaty. Nic takového neučinil a žádost zamítl. Pokud tedy dosvědčil, že porucha automobilu se stala, není žalobci známo, proč toto tvrzení žalovaný znevěhodňuje. Je přitom běžné, že část živnostníků potvrzení o provedených opravách automobilů nevydává. Automobil byl ve stáří 19 let, což je doba s vysokou pravděpodobností poruchy. Navíc se jednalo o poruchu vážnou. Skutečnost, že porucha bude dočasná, nebylo v té době ještě známo.
23. Poukázal na to, že žalovaný dezinterpretoval vyjádření jeho bývalého zaměstnavatele, ve kterém vynechal slovo „asi“, což mění smysl jeho sdělení. Zaměstnavatel tedy vypověděl, že by úpravě pracovní doby „asi vyhověl“, nikoliv „vyhověl“.
24. Uvedl, že jeho jednání není nezodpovědné. Ztratil možnost se do zaměstnání dopravovat, tak mu nezbylo nic jiného, než zaměstnání ukončit. To právě zodpovědné bylo, jinak by se vystavil možnosti sankčního postihu a možného propuštění ze strany zaměstnavatele. Potom by mu úřad práce nepřiznal podporu v nezaměstnanosti žádnou. Pravdou není ani to, že se mu nechtělo v práci zůstat, protože si do 50 dnů našel práci novou. Žádal jen, aby ho úřad práce spravedlivě zabezpečil po dobu nezaměstnanosti.
25. Zaměstnavatel mu slíbil v řádu měsíců poskytnout služební automobil a proplacení pohonných hmot. To se ale nestalo.

26. Na rozdíl od žalovaného zastává názor, že i kdyby se porucha automobilu neprokázala, jedná se o vážný důvod k ukončení zaměstnání. Šlo totiž o zaměstnání nevhodné z hlediska dopravní dosažitelnosti. O dopravní dosažitelnosti pojednává zákon o zaměstnanosti, který popisuje, co je vhodné zaměstnání. Nikde není stanovena povinnost uchazeče o zaměstnání být držitelem řidičského oprávnění. Pokud by byl veden v evidenci jako uchazeč a bylo mu nabídnuto zaměstnání, které by nebylo dopravně dosažitelné, je právo uchazeče takové zaměstnání odmítnout, jelikož by se nejednalo o zaměstnání vhodné. V jeho případě jde o stejnou věc s tím rozdílem, že zaměstnání ukončil právě z důvodu nemožnosti se do něj řádně a včas dopravovat.

V. Skutkové a právní závěry krajského soudu

27. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí podle části třetí, hlavy první a druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu v době rozhodování žalovaného správního orgánu (§ 75 odst. 1 s. ř. s.). Rozsah soudního přezkumu byl vymezen žalobními námitkami (§ 75 odst. 2 s. ř. s.). O věci samé rozhodl soud bez jednání, neboť pro to byly splněny podmínky (§ 51 odst. 1 s. ř. s.), přičemž dospěl k následujícím skutkovým a právním závěrům.

Skutkový stav věci

28. Z předloženého správního spisu soud ověřil, že žalobce byl na základě své žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 5. 10. 2020 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání dle § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti ode dne 1. 10. 2020. Dne 5. 10. 2020 žalobce podal také žádost o podporu v nezaměstnanosti, čímž bylo zahájeno řízení o této žádosti. Žalobce byl poučen mj. o podmínkách přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti.

29. Do žádosti o podporu v nezaměstnanosti žalobce uvedl jako poslední ukončené zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání: „*OSTRAHA od 1. 3. 2020 do 30. 9. 2020, OSTRAHA od 12. 8. 2019 do 30. 11. 2019 a AČR od 1. 10. 2017 do 31. 1. 2019*“. K prokázání nároku na podporu v nezaměstnanosti žalovaný od žalobce obdržel tyto dokumenty: potvrzení zaměstnavatele Armáda ČR, že žalobce byl u tohoto zaměstnavatele zaměstnán na základě služebního poměru bez nároku na výsluhový příspěvek od 1. 10. 2017 do 31. 1. 2019; potvrzení zaměstnavatele cba corporation a.s., že žalobce byl u tohoto zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovního poměru od 12. 8. 2019 do 30. 11. 2019; potvrzení zaměstnavatele PSecurity s.r.o., že žalobce byl u tohoto zaměstnavatele zaměstnán na základě pracovního poměru od 1. 3. 2020 do 30. 9. 2020, přičemž zaměstnání bylo ukončeno dohodou se zaměstnavatelem; dohodu o ukončení pracovního poměru podle § 49 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákoník práce“), uzavřenou dne 17. 9. 2020 mezi žalobcem a zaměstnavatelem PSecurity s.r.o., ze které vyplývá, že pracovní poměr skončil dohodou ke dni 30. 9. 2020 bez uvedení důvodů; zápočtový list vystavený zaměstnavatelem PSecurity s.r.o. dne 20. 10. 2020 (potvrzeno ukončení pracovního poměru dohodou bez uvedení důvodů).

30. Správní orgán prvního stupně obdržel dne 9. 11. 2020 písemnou žádost žalobce, v níž požádal, aby jeho poslední zaměstnání bylo posouzeno jako ukončené z vážných důvodů dle zákona o zaměstnanosti. Uvedl, že zaměstnání u zaměstnavatele PSecurity s.r.o.

musel ukončit z důvodu poruchy automobilu, k cestám do zaměstnání tak byl nucen volit veřejnou dopravu, která mu však nezabezpečovala spojení o svátcích, o víkendech a dnech pracovního klidu tak, aby se do zaměstnání včas dostal. Požádal správní orgán prvního stupně, aby tento důvod byl posouzen jako důvod hodný zvláštního zřetele.

31. Dne 11. 11. 2020 žalobce do záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání uvedl, že mu byl jeho posledním zaměstnavatelem přislíben služební vůz, avšak nestalo se tak. Od začátku pracovního poměru se dopravoval do zaměstnání vlastním automobilem. Dne 25. 11. 2020 správní orgán prvního stupně zaslal žalobci výzvu, aby osvědčil své tvrzení ohledně poruchy automobilu, a to dokladem o opravě automobilu, ze kterého bude patrná doba trvání opravy.
32. Dne 26. 11. 2020 zaslal správní orgán prvního stupně zaměstnavateli PSecurity s.r.o. žádost o vyjádření, zda mu jsou známy důvody, pro které žalobce pracovní poměr ukončil; zda žalobce před ukončením pracovního poměru žádal o dočasnou úpravu pracovní doby (z důvodu jím namítané nemožnosti dopravy do zaměstnání z důvodu opravy automobilu) a zda mu bylo případně vyhověno; o zaslání přehledu pracovní doby žalobce za měsíce srpen a září 2020.
33. Následně správní orgán prvního stupně obdržel vyjádření zaměstnavatele PSecurity s.r.o. (jednatele společnosti), který uvedl, že důvodem ukončení pracovního poměru dohodou mezi ním a žalobcem, který mu je znám, bylo snížení mzdového ohodnocení, které provedl z důvodu personálních změn. Dočasné úpravy pracovní doby neřešil přímo osobně, ale pokud by se jednalo o krátkodobou úpravu pracovní doby, bylo by jí asi vyhověno, pokud by to nebylo v době nedostatku personálu. Dále sdělil, že žalobce v srpnu 2020 odpracoval 192 hodin (64 nočních a 84 o víkendu), proplaceno mu bylo 12 hodin dovolené a v září 2020 žalobce odpracoval celkem 108 hodin (16 nočních, 48 o víkendu a 12 ve svátek), proplaceno mu bylo 75 hodin dovolené. Dále zaměstnavatel PSecurity s.r.o. doložil evidenci docházky, ze které je zřejmé, že žalobce na ranní směnu přicházel vždy v 5:45 hodin s odchodem v 18:15 hodin. Na noční směnu přicházel v 17:45 hodin s odchodem v 6:15 hodin.
34. Dne 4. 12. 2020 správní orgán prvního stupně obdržel vyjádření žalobce, v němž mu sdělil, že již dříve správnímu orgánu písemně vysvětlil své důvody rozvázání pracovního poměru, které jsou dle jeho názoru hodné zvláštního zřetele. Požadovaný doklad o opravě automobilu poskytnout nemůže, jelikož mu jej opravář přes urgenci nevydal. Dále čestně prohlásil, že své poslední zaměstnání u zaměstnavatele PSecurity s.r.o. ukončil z důvodu poruchy automobilu, který nebyl schopný provozu cca od půlky září do konce října 2020. Automobil mu sloužil jako prostředek dopravy do zaměstnání. Po jeho poruše pro žalobce nebylo možné se do zaměstnání dopravovat veřejnou dopravou o svátcích a víkendech.
35. Dne 7. 12. 2020 byl žalobce vyrozuměn o skončení dokazování, byl seznámen s podklady pro rozhodnutí a byl poučen o možnosti nahlédnout do spisu. Tentýž den žalobce zaslal správnímu orgánu prvního stupně vyjádření, ve kterém uvedl, že hlavním důvodem ukončení jeho posledního zaměstnání nebylo snížení mzdy. Pokud jde o dočasnou úpravu pracovní doby, tak tu zaměstnavatel PSecurity s.r.o. neřešil. Jak je patrné z výkazu práce, tak v druhé polovině září, kdy nedisponoval automobilem, převážně vybíral dovolenou, v měsíci září 2020 tak odpracoval méně hodin než v předchozích měsících. Na konci září odpracoval jednu směnu ve státní svátek, přičemž šlo o

výjimečnou záležitost, jelikož ho do zaměstnání dopravila osoba blízká. Dodal, že mu zaměstnavatel slíbil poskytnout služební automobil, avšak tento slib nerealizoval.

36. Správní orgán prvního stupně založil do správního spisu vytištěné jízdní řády pro veřejnou dopravu mezi bydlištěm žalobce a místem jeho posledního zaměstnání.
37. Dne 24. 11. 2020 správní orgán prvního stupně vydal rozhodnutí č. j. RKC.-459/2020-31, kterým žalobci ode dne 1. 10. 2020 přiznal podporu v nezaměstnanosti ve výši 7 506 Kč, což představuje 45 % z průměrného čistého měsíčního výdělku, s odůvodněním, že žalobce poslední zaměstnání ukončil sám bez uvedení a prokázání vážného důvodu ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
38. Žalovaný následně vydal napadené rozhodnutí, kterým zamítl odvolání žalobce a rozhodnutí správního orgánu prvního stupně potvrdil.

Právní závěry

39. Po provedeném přezkumném řízení soud dospěl k závěru, že žaloba **není důvodná**.
40. Ustanovení § 50 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoví, že „[p]rocentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 2 měsíce podpůrčí doby 65 %, další 2 měsíce podpůrčí doby 50 % a po zbyvající podpůrčí dobu 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. (...)“
41. Vážnými důvody se pro účely zákona o zaměstnanosti podle ustanovení § 5 písm. c) bod 7 téhož zákona rozumí „*důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.*“
42. Jádrem věci a spornou otázkou mezi účastníky je posouzení právní otázky, zda žalobcem uvedený důvod ukončení posledního zaměstnání lze považovat za vážný důvod ve smyslu výše citovaného ustanovení § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti.
43. Na úvod je třeba předestřít, že „*výčet vážných důvodů obsažených v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti je toliko demonstrativní, což umožňuje zohlednit i jiné důvody, než ty, které výslovně uvádí zákon. To je ostatně patrné i ze skutečnosti, že § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti zakotvuje širokou kategorii „jiných vážných osobních důvodů“, potažmo „důvodů hodných zvláštního zřetele“, které pokryjí i případy nespádající pod žádný z dříve vyjmenovaných důvodů.*“ (Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 27. 12. 2021, č. j. 1 Ad 31/2020-38).
44. Z obsahu dohody o skončení pracovního poměru ze dne 17. 9. 2020 mezi žalobcem a jeho posledním zaměstnavatelem – společností PSecurity s.r.o. je zřejmé, že nebyl uveden žádný důvod ukončení tohoto pracovního poměru. Z obsahu správního spisu vyplývá, že žalobce se v průběhu správního řízení vlastní iniciativou po správním orgánu prvního stupně ve věci posouzení jeho nároku na podporu v nezaměstnanosti domáhal toho, aby jeho poslední zaměstnání bylo posouzeno jako ukončené z vážných důvodů dle zákona o zaměstnanosti. Za tento vážný důvod označil skutečnost, že poslední zaměstnání musel ukončit z důvodu poruchy automobilu. K cestám do zaměstnání proto musel volit veřejnou dopravu, která mu ale nezabezpečovala včasné dostavení se na všechny směny, což je dle něho důvodem hodným zvláštního zřetele.

45. Žalobce své výše uvedené tvrzení ničím nepodložil, přestože řízení o podpoře v nezaměstnanosti vyvolal svou žádostí a bylo tedy na něm, aby prokázal tvrzený vážný důvod skončení pracovního poměru. Nelze přehlédnout, že v dohodě o skončení pracovního poměru, kterou inicioval sám žalobce, nebyl uveden žádný důvod skončení pracovního poměru. Toho se žalobce dovolával až dodatečně (žádostí doručenou správnímu orgánu prvního stupně dne 9. 11. 2020). Správní orgán prvního stupně proto sám zjišťoval okolnosti, za kterých došlo k ukončení posledního zaměstnání žalobce, aby mohl stanovit procentní sazbu podpory v nezaměstnanosti (§ 50 zákona o zaměstnanosti). Zaslal proto žalobci výzvu k předložení osvědčení ohledně poruchy automobilu a délky jeho opravy. Této výzvě žalobce hodnověrným způsobem nedostal, neboť opět pouze zopakoval a odkázal na své původní tvrzení (ze dne 9. 11. 2020), že poslední zaměstnání ukončil z důvodu poruchy automobilu, který nebyl schopný provozu, a nemohl se dopravovat do zaměstnání veřejnou dopravou. Žádný doklad o opravě automobilu správnímu orgánu prvního stupně neposkytl, neuvedl ani jméno či další údaje o opraváři, který měl jeho vozidlo opravovat. Žalobcovo tvrzení, že mu žádné potvrzení opravář nevydal, což je dle něj běžné, nelze přijmout za věrohodný důkaz k prokázání pro danou věc klíčové skutečnosti. V takovém případě měl žalobce předložit správnímu orgánu prvního stupně jiný důkaz, kterým by svá tvrzení o poruše a opravě svého automobilu hodnověrně podložil. To se však nestalo. Čestné prohlášení žalobce správním orgánem prvního stupně požadované potvrzení o opravě vozidla nahradit nemůže, neboť jde pouze a opakovaně toliko o žalobcovo ničím nepodložené tvrzení. Zákon o zaměstnanosti takovou možnost ani neupravuje. Je pak na správním orgánu a jeho uvážení, zda žadatelem o podporu v nezaměstnanosti uváděný důvod a předložené důkazy k němu (včetně čestného prohlášení) zhodnotí jako vážné dle citovaného ustanovení či nikoli. Ve prospěch žalobce nehovoří ani sdělení jeho posledního zaměstnavatele, který na výzvu správnímu orgánu prvního stupně uvedl, že jemu známým důvodem ukončení pracovního poměru ze strany žalobce bylo snížení mzdového ohodnocení, o žalobcem tvrzené poruše automobilu se nezmínil. Lze se proto důvodně domnívat, že o této skutečnosti ani nevěděl.
46. Ze správního spisu je navíc zřejmé, že žalobce se ani nesnažil svou situaci (z důvodu tvrzené poruchy automobilu) se zaměstnavatelem řešit. K poruše automobilu mělo dle žalobce dojít v polovině září 2020, dohoda o ukončení pracovního poměru mezi žalobcem a jeho posledním zaměstnavatelem bez uvedení důvodů byla sepsána již dne 17. 9. 2020 s datem skončení pracovního poměru ke dni 30. 9. 2020. Žalobcův poslední zaměstnavatel by přitom „asi“ na dočasnou změnu rozvrhu směn přistoupil, pokud by to nebylo v době nedostatku personálu a pokud by o to žalobce požádal. Na tomto místě soud zdůrazňuje, že je nepodstatné, že zaměstnavatel použil slovo „asi“, důležité je, že tuto možnost připustil, zatímco žalobce se o takovou dohodu se zaměstnavatelem ani nepokusil. Z ničeho totiž nevyplývá, že by se žalobce snažil se zaměstnavatelem domluvit na dočasné úpravě rozvrhu svých směn. Sám uvedl, že minimálně jednou ho do práce na směnu dovezla osoba blízká, jindy situaci řešil čerpáním dovolené. Přitom kombinací takových řešení by dle soudu bylo možné časově omezené období po dobu opravy automobilu dočasně překlenout. Jinak by tomu bylo v případě, kdyby se žalobce uvedenou situaci pokusil nějak řešit, ale po nějaké době (minimálně v řádu týdnů) by dospěl k závěru, že ji nelze dlouhodobě udržet např. z ekonomického hlediska (zvýšené finanční náklady spojené s hrazením dopravy do zaměstnání další osobě). Za takových okolností si lze představit, že by takto vzniklé zvýšené náklady bylo možné považovat za

případ, kdy „ekonomická situace“ uchazeče o zaměstnání může dle individuálních okolností případu představovat důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 5. 2021, č. j. 1 Ads 62/2021-43). Taková situace ale v posuzovaném případě nenastala a žalobce nic takového ani netvrdil. Přisvědčit nelze ani tvrzení žalobce, že měl od zaměstnavatele přislíbeno služební vozidlo, které nedostal. Jedná se opět o ničím nepodložené tvrzení žalobce. Ze všech výše uvedených sdělení a vyjádření žalobce lze dospět k závěru, že o uznání vážného důvodu ukončení posledního zaměstnání z „důvodu poruchy svého automobilu“ se žalobce snažil až dodatečně (žádostí ze dne 9. 11. 2020) v průběhu správního řízení o jeho žádosti o podporu v nezaměstnanosti (podané dne 5. 10. 2020), aniž by jeho poslední zaměstnavatel o tomto „důvodu“ vůbec věděl. V dohodě o skončení pracovního poměru ze dne 17. 9. 2020 totiž nebyl žádný důvod uveden. Ve správním řízení ani v řízení před soudem žalobce neprokázal, že by jím dodatečně tvrzený důvod ukončení posledního zaměstnání představoval důvod hodný zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti.

47. Příměr projednávané věci k případu řešenému Nejvyšším správním soudem v jeho rozsudku ze dne 6. 3. 2019, č. j. 7 Ads 10/2018-18, na který odkázal žalovaný, lze dle krajského soudu použít. Ve zmíněné věci totiž existovala pouze jedna alternativa uchazeče o zaměstnání, jak se do zaměstnání dopravit. Z citovaného rozsudku vyplývá, že cestovat do zaměstnání veřejnou dopravou z odlehlejšího místa může být mnohdy relativně obtížné, však absenci více variant spojení veřejnou dopravou nelze interpretovat jako překážku k dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Odlehlejší oblasti bohužel čelí mnohdy komplikacím v dopravní obslužnosti z důvodu nižší frekvence spojů veřejné dopravy. Nižší frekvence dopravního spojení v místě bydliště je z povahy věci objektivní kategorií a bude vždy limitovat dopravní dosažitelnost veřejnou dopravou. Může být mnohdy spíše pravidlem, že bude k dispozici pouze jedna využitelná varianta dopravního spojení. Při absenci alternativ je případný výpadek ve spojení způsobilý přivodit o to větší komplikace. Tuto skutečnost však nelze obecně hodnotit ani jako oprávněný důvod k ukončení zaměstnání. Ve světle zmíněného rozsudku tedy lze uzavřít, že pokud je případně k dispozici pouze jedna alternativa dopravního spojení, nečiní tato skutečnost sama o sobě důvod pro ukončení zaměstnání pro jeho dopravní nedosažitelnost. Uvedené platí tím spíše, pokud jde pouze o dočasné řešení dopravních komplikací, jako v případě žalobce.
48. Krajský soud musí rovněž odmítnout názor žalobce, že byl správními orgány nucen k porušování pracovní kázně. Jak již soud uvedl výše v tomto rozsudku, žalobce měl možnosti, jak dočasnou situaci dojíždění do zaměstnání řešit. Tím rozhodně nebylo míněno porušování pracovní kázně či ustanovení zákoníku práce, žádné takové nabádání se v rozhodnutích správních orgánů obou stupňů neobjevuje.
49. Žalobce rovněž namítl, že se žalovaný nevypořádal s odvolací námitkou, že je nezdravé až nebezpečné odkládat spánek po dvanáctihodinové noční směně extrémně dlouhým, přes hodinu a půl dlouhým cestováním do místa bydliště, nadto s nutností ujít pěšky 3 km, což je asi 40 minut chůze. K tomu soud uvádí, že explicitní reakce na toto tvrzení žalobce se v napadeném rozhodnutí neobjevuje, ale názor žalovaného na dobu dojíždění do zaměstnání jasně plyne z odůvodnění na straně 7 napadeného rozhodnutí. Pro úplnost soud připomíná, že správní orgány a soudy nemají povinnost vypořádat se s každou dílčí námitkou, pokud proti tvrzení účastníka řízení postaví právní názor, v jehož konkurenci

námítky jako celek neobstojí (srov. např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 2. 2019, č. j. 8 Afs 267/2017-38).

50. Žalobce se snažil dodatečně odůvodnit nemožnost používat dočasně k dopravě do zaměstnání veřejnou dopravu také vysokým rizikem nákazy onemocněním COVID-19. K tomu soud podotýká, že během období pandemie a zejména během trvání nouzového stavu bylo na veřejnost apelováno ke snížení sociálních kontaktů, ale nikoli k ukončování pracovních poměrů. Tento názor žalobce tedy přijmout rovněž nelze.
51. Soud uzavírá, že na poslední zaměstnání žalobce, které bylo ukončeno dohodou mezi žalobcem a zaměstnavatelem, nelze nahlížet jako na ukončené z důvodu hodného zvláštního zřetele ve smyslu § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Žalobce ani přes výzvu správního orgánu prvního stupně neprokázal, že poslední zaměstnání ukončil z důvodu tvrzené poruchy automobilu. Nadto má soud skutkový stav za spolehlivě zjištěný, a ve shodě se správními orgány poukazuje zejména na to, že žalobce se nesnažil svou situaci s posledním zaměstnavatelem nijak řešit, a to ani krátkodobě, přestože jiné možnosti dopravy do zaměstnání měl.
52. Ze všech výše uvedených důvodů proto soud žalobu jako nedůvodnou dle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
53. Výrok o náhradě řízení je odůvodněn § 60 s. ř. s. Žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení, neboť nebyl ve věci úspěšný. Žalovaný správní orgán měl sice ve věci úspěch, ale žádné náklady nad rámec úřední činnosti mu nevznikly a jejich náhradu neuplatňoval.

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.

Hradec Králové 21. června 2022

JUDr. Ivona Šubrtová v. r.
samosoudkyně