



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem Martinem Kopou ve věci

žalobce: **L. K.**
bytem X

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
se sídlem Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2

v řízení o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 25. 2. 2022, č. j. MPSV-2022/16632-421/1,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Podstata věci

1. Správní orgány nevyhověly žádosti žalobce o podporu v nezaměstnanosti. Nesplnil totiž podmínku podle § 49 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti („zákon o zaměstnanosti“). V posledních dvou letech mu uplynula celá podpůrná doba a žalobce nezískal dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Odpracoval pouze 5 měsíců a 26 dní. Nyní namítá, že rozhodnutí žalovaného je nespravedlivé a že k ukončení jeho pracovního poměru došlo způsobem, u kterého zákon o zaměstnanosti nevyžaduje splnění podmínky šestiměsíční doby pojištění.

II. Skutkové okolnosti a rozhodnutí správních orgánů

2. Žalobce byl dne 15. 11. 2021 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 18. 11. 2021 podal žádost o podporu v nezaměstnanosti. Předložil pracovní smlouvu uzavřenou s rakouským zaměstnavatelem H. V. J. GmbH. Podle této smlouvy měl žalobce sjednaný pracovní poměr na dobu určitou od 20. 5. 2021 do 14. 11. 2021. Žalobce doložil též potvrzení o tom, že v Rakousku byl v evidenci úřadu práce v době od 1. 10. 2020 do 19. 5. 2021.
3. Úřad práce České republiky („Úřad práce“) rozhodnutím ze dne 4. 1. 2022, č. j. HOA-46/2022-8 („rozhodnutí úřadu práce“), nepřiznal žalobci podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce konstatoval, že žalobci v posledních dvou letech před jeho zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrná doba 5 měsíců. Po uplynutí této doby pak žalobce získal dobu pojištění v zaměstnání v Rakousku pouze v délce 5 měsíců a 26 dní. Ke skončení tohoto zaměstnání nedošlo z důvodů uvedených v § 49 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Žalobce proto nesplnil zákonné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti, které po uplynutí celé podpůrné doby vyžadují dobu pojištění v délce alespoň šesti měsíců.
4. Žalobce se proti rozhodnutí úřadu práce neúspěšně odvolal. Poukázal na to, že pracuje v pohostinství, které je jedním z odvětví nejvíce zasažených pandemií nemoci Covid-19. Věřil proto, že k němu správní orgány budou shovívavé a odstraní tvrdost zákona, podle kterého mu ke vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti chybí pouhé čtyři dny. Namítá, že úřad práce nesprávně aplikoval § 49 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Ten stanoví výjimku z podmínky doby pojištění v délce 6 měsíců v případě, že k ukončení zaměstnání dojde z organizačních důvodů. To je přitom přesně jeho situace. Hotel, kde pracoval, se ke dni 20. 11. 2021 musel uzavřít kvůli vnitřním organizačním důvodům týkajícím se provozní dovolené na začátku zimní sezóny.
5. Žalovaný rozhodnutím ze dne 25. 2. 2022, č. j. MPSV-2022/16632-421/1 („rozhodnutí žalovaného“) zamítl žalobcovu odvolání a potvrdil rozhodnutí úřadu práce. Žalobce podle něj nesplnil zákonné podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Nedoložil dobu zaměstnání v délce alespoň šesti měsíců po uplynutí podpůrné doby. Ani se neprokázalo, že by žalobce splňoval výjimku z tohoto požadavku. Jeho pracovní poměr neskončil z některého z důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, tj. z organizačních důvodů, případně proto, že by jeho zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek, jak vyžaduje § 49 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Z podkladů ve spisu plyne, že důvodem ukončení pracovního poměru bylo vypršení platnosti pracovní smlouvy uzavřené na dobu určitou. Další námitky žalobce související s dopady pandemie nemohou mít žádný vliv na posouzení věci.

III. Obsah žaloby a vyjádření žalovaného

6. Žalobce především namítá, že jeho pracovní poměr u rakouského zaměstnavatele skončil z organizačních důvodů. Hotel totiž musel kvůli pandemii Covidu všem zaměstnancům nařídit provozní dovolenou. Proto žalobce nemohl odpracovat počet dnů požadovaný pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce však důvody ukončení žalobcova pracovního poměru vůbec nezkoumal. Protože šlo o zaměstnání v Rakousku, zaměstnavatel nemohl aplikovat příslušná ustanovení českého zákoníku práce. Úřad práce

měl zjišťovat, zda zaměstnání žalobce neskončilo způsobem obdobným ukončení pracovního poměru podle § 52 písm. a až c) zákoníku práce. Na podporu svých tvrzení žalobce doložil potvrzení o tom, že jeho rakouský zaměstnavatel musel z organizačních důvodů uzavřít hotel dne 20. 11. 2021. Proto ukončil pracovní poměr s žalobcem dne 14. 11. 2021.

7. Žalobce odkazuje na náleze Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, ve kterém Ústavní soud uvedl, že správní orgány nemohou pouze důsledně vyžadovat plnění povinností ze strany občanů, aniž by dbaly na ochranu jejich zájmů. V opačném případě porušují čl. 36 Listiny základních práv a svobod. Podle žalobce k podobné situaci došlo i v jeho případě.
8. Dále žalobce argumentuje judikaturou Nejvyššího správního soudu (rozsudek ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008-58), který zdůrazňuje, že veřejná správa je službou veřejnosti. Úřad práce tuto službu vykonává zprostředkováním zaměstnání na trhu práce. A k tomuto cíli by měla primárně vést veškerá jeho činnost. Správní orgány by měly mít k problémům jednotlivců co možná největší pochopení a postupovat vůči nim vstřícně a objektivně. Nezaměstnanému člověku by se měly snažit co nejvíce pomoci. Správní orgány nesou odpovědnost za zjištění skutkového stavu podle § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Uchazeč o zaměstnání musí pouze doložit skutečnosti rozhodné pro přiznání dávky. Podle žalobce správní orgány v jeho případě porušili svou povinnost řádně zjistit skutkový stav ve vztahu ke způsobu ukončení jeho pracovního poměru v Rakousku.
9. Žalovaný ve svém vyjádření odkázal na § 42 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, podle kterého je povinností uchazeče o zaměstnání, aby úřadu práce doložil skutečnosti rozhodné pro přiznání a poskytování podpory v nezaměstnanosti. Úřad práce v případě žalobce zjistil, že důvodem ukončení jeho pracovního poměru bylo vypršení platnosti pracovní smlouvy ke dni 14. 11. 2021. To potvrzují i formuláře z rakouského úřadu práce. Úřad práce proto neměl důvod zkoumat, zda k ukončení pracovního poměru nedošlo způsobem srovnatelným se způsoby upravenými v § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.
10. Úřad práce žalobce vyhodnotil jako přeshraničního pracovníka a přihlédl k dobám pojištění proti nezaměstnanosti, které žalobce získal v Rakousku. Zároveň ale úřad práce musel zohlednit to, že žalobci v rozhodném období uplynula podpůrní doba pěti měsíců. Proto vyžadoval, aby žalobce doložil dobu důchodového pojištění v délce alespoň šesti měsíců. Z podkladů, které žalobce doložil, však plyne pouze doba 5 měsíců a 26 dní.

IV. Posouzení věci krajským soudem

11. Žaloba je přípustná. Podala ji oprávněná osoba. Včas. Krajský soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Ve věci krajský soud rozhodl bez jednání. Žalobce s tím souhlasil a žalovaný neprojevil nesouhlas.
12. Žaloba *není důvodná*.
13. Mezi stranami je spor o aplikaci § 49 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení platí: „Uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrní doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud po uplynutí této podpůrní doby získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců; tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnáním nebo výdělečnou činností ze zdravotních důvodů nebo skončil zaměstnáním z důvodů uvedených ve zvláštním

právním předpise³⁶⁾ nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek. Současné musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání (§ 39 odst. 1 písm. a)].“ Poznámka pod čarou č. 36 odkazuje na § 52 písm. a) až c) zákoníku práce.

14. Žalobce nerozporuje skutečnost, že v jeho případě v rozhodném období uplynula celá podpůrná doba [která v jeho případě činí podle § 43 odst. 1 písm. a 5 měsíců]. Nerozporuje ani to, že neplnil podmínku získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Namítá pouze, že se v jeho případě měla uplatnit výjimka z této podmínky. Tvrdí totiž, že k ukončení jeho pracovního poměru došlo způsobem srovnatelným výpovědi z organizačních důvodů podle § 52 písm. a) až c) zákoníku práce. A úřad práce se touto otázkou podle něj nedostatečně zabýval.
15. Krajský soud však žalobci nemohl dát za pravdu. Ustanovení § 52 zákoníku práce upravuje důvody, pro které zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr výpovědí. Písm. a) až c) tohoto ustanovení pak upravují tzv. organizační důvody, které spočívají v tom, že zaměstnavatel nebo jeho část se ruší nebo přemísťuje [písm. a) a b)] anebo se zaměstnanec stane nadbytečným. Je-li pracovní poměr zaměstnance ukončen výpovědí pro některý z těchto organizačních důvodů, zákon o zaměstnanosti v situaci, na kterou dopadá § 49 odst. 1, nevyžaduje splnění podmínky získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.
16. Žalobcův pracovní poměr v Rakousku však neskončil způsobem, který by bylo možné považovat za srovnatelný s výpovědí z organizačních důvodů podle českého zákoníku práce. Oba správní orgány zcela správně ve svých rozhodnutích poukazují zejména na to, že žalobcův pracovní poměr vůbec neskončil výpovědí. Žalobce měl se svým rakouským zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou od 20. 5. 2021 o 14. 11. 2021. K ukončení tohoto pracovního poměru tedy nedošlo z předem nepředvídaných důvodů na straně zaměstnavatele, ale pouze proto, že uplynula doba, na kterou měl žalobce pracovní smlouvu uzavřenou. Žalobce pracoval v hotelu jako sezónní pracovník. Již při podpisu smlouvy předem věděl, jak dlouho bude jeho pracovní poměr trvat a kdy přesně skončí. Nestalo se tak z důvodů týkajících se organizačních změn na straně zaměstnavatele, se kterými by žalobce při uzavírání pracovní smlouvy předem nepočítal. Tvzení žalobce, že jeho zaměstnavatel musel všem zaměstnancům „nařídít provozní dovolenou“ v souvislosti s pandemií, proto neodpovídá obsahu pracovní smlouvy, kterou sám žalobce ve správním řízení doložil.
17. Obstát nemůže ani námitka žalobce, že správní orgány se důvodem ukončení jeho pracovního poměru ve svých rozhodnutích nezabývaly. Oba správní orgány poukazovaly na to, že žalobce měl pracovní poměr sjednaný na dobu určitou. Nemohla na něj proto dopadnout výjimka z povinnosti získání doby důchodového pojištění v délce alespoň 6 měsíců. Žalobce tedy podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti nesplnil. Správní orgány při posuzování jeho žádosti nepochybily.
18. Krajský soud lidsky naprosto rozumí tomu, že pokud žalobci do požadované doby důchodového pojištění chyběly pouhé čtyři dny, může se mu rozhodnutí úřadu práce jevit jako příliš přísné či nespravedlivé. Nelze však pouze z tohoto důvodu tvrdit, že by správní orgány nerespektovaly zásady jejich činnosti, jak žalobce namítá.
19. Jednou ze základních zásad, kterou se správní orgány musí řídit, je zásada zákonnosti. Správní orgány postupují v souladu se zákony a ostatními právními předpisy (§ 2 odst. 1

správního řádu). V případě žalobce správní orgány nepostupovaly přepjatě formalisticky. Pouze dbaly na dodržení zákonných podmínek pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Žalobce tyto podmínky nesplnil. Chyběly mu k tomu sice jen čtyři dny. Zákon ovšem někde musí stanovit jasnou hranici pro vznik nároku. A pokud jednotlivec této hranice z jakéhokoli důvodu nedosáhne, nárok mu nevznikne. Bez ohledu na to, jak moc se k ní přiblíží.

20. Tuto hranici správní orgány nemohou libovolně posouvat v závislosti na tom, zda se to v daném případě subjektivně jeví jako spravedlivé. Takový postup by zcela popíral princip právní jistoty. A byl by nespravedlivý vůči všem ostatním, kdo také danou hranici nepřekročí. Byť je jasné, že čím blíže je člověk dané hranici, tím více nespravedlivým se mu závěr o jejím nepřekročení jeví. To je bohužel i případ žalobce, jehož žalobě krajský soud vázaný zákonem nemohl vyhovět, přestože sám možnou vnímanou nespravedlivost tohoto rozhodnutí chápe.

V. Závěr a náklady řízení

21. Krajský soud posoudil žalobní námitky jako nedůvodné. Proto žalobu zamítl (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
22. Neúspěšný žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovanému žádné náklady řízení nevznikly. (§ 60 s. ř. s.).

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení podat kasační stížnost u Nejvyššího správního soudu. *Pokud kasační stížnost proti tomuto rozsudku nebude svým významem podstatně přesahovat vlastní zájmy stěžovatele, Nejvyšší správní soud ji odmítne pro nepřijatelnost.* V řízení o kasační stížnosti musí stěžovatele zastupovat advokát. To neplatí, pokud má stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které se vyžaduje pro výkon advokacie.

Brno 19. října 2022

Martin Kopa, v. r.
samosoudce