



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kábrtovou ve věci

žalobkyně: MDDr. K. K.
proti
žalované: Česká správa sociálního zabezpečení
pracoviště Brno, 602 00 Brno, Veverí 7

o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 13. 4. 2021, čj. X,

takto:

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

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalovaná rozhodla dne 13. 4. 2021 o odvolání žalobkyně proti rozhodnutí orgánu I. stupně – Okresní správy sociálního zabezpečení Havlíčkův Brod ze dne 2. 3. 2021, čj. X, tak, že odvolání žalobkyně zamítla a potvrdila správnost rozhodnutí orgánu I. stupně. Citovaným rozhodnutím bylo rozhodnuto ve věci nároku na peněžitou pomoc v mateřství žalobkyně tak, že tato nárok na peněžitou pomoc v mateřství z pojištění u zaměstnavatele xx, s datem nástupu ode dne 7. 10. 2020, nemá.
2. Orgán I. stupně zhodnotil žádost žalobkyně, dospěl k závěru, že se u ní jednalo o zaměstnání malého rozsahu, když s ohledem ke sjednaným podmínkám dohody o

pracovní činnosti nelze dovodit výši příjmu. Žalobkyně správnímu orgánu předložila pracovní výkaz odpracovaných hodin a scan pracovní smlouvy, argumentovala zákonem č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění (dále jen zákon č. 187/2006 Sb.), a jeho ustanovením § 7 a 6 odst. 1 písm. b), kdy se zaměstnáním malého rozsahu rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b), neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Rozhodným příjmem měla být částka 3 000 Kč, žalobkyně dále sdělila, že z její dohody o pracovní činnosti plyne, že jí za vykonanou práci náleží odměna ve výši 158,10 Kč za každou hodinu a že pracovní doba je určená polovinou stanovené týdenní pracovní doby. Stanovená týdenní pracovní doba je pak určena § 79 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „ZP“), na 40 hodin týdně, pokud tedy počítá 20 hodin x 158,10 Kč, činí sjednaná částka započitatelného příjmu 3 162 Kč x 4 týdny, tzn. 12 648 Kč.

3. Odůvodnění napadeného rozhodnutí dále připomíná, že OSSZ Havlíčkův Brod opětovně posoudila splnění podmínek vzniku nároku žalobkyně, bylo ověřeno, že tato vykonávala pro zaměstnavatele práci na základě dohody o pracovní činnosti, která byla uzavřena na dobu určitou ode dne 9. 1. 2020 do 31. 12. 2020, když v uvedené dohodě v bodě 2. je uvedeno – „zaměstnanci náleží za vykonanou práci odměna ve výši 158,10 Kč (hrubá mzda) za každou jednu hodinu odvedené pracovní činnosti. Možnost přiznání výkonnostní odměny. Jeho pracovní doba je určena na polovinu stanovené týdenní pracovní doby a nepřesáhne v průměru 20 hodin týdně“. Správní orgán dále uvedl, že vzhledem k sjednaným podmínkám nelze dovodit výši příjmu z důvodu, že rozsah pracovní doby je neurčitý, resp. byl určen pásmově (0 – 20 hodin), tudíž se jednalo o zaměstnání malého rozsahu. OSSZ pak znovu posoudila podmínky peněžité pomoci v mateřství s datem nástupu ode dne 7. 10. 2020 a shledala, že v daném případě není splněna účast na pojištění v kalendářním měsíci nástupu na peněžitou pomoc v mateřství, a to v říjnu 2020. Účast na pojištění nebyla shledána ani ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost, tj. v měsících červenci až září 2020. Dle OSSZ tedy nebyly splněny podmínky na peněžitou pomoc v mateřství.
4. Žalované rozhodnutí dále uvádí, že v odvolání žalobkyně prakticky zopakovala skutečnosti, uvedené v bodě 2, s tím, že odkázala na znění § 1a ZP a § 555 občanského zákoníku, s tím, že se u ní nikdy o zaměstnání malého rozsahu nejednalo.
5. Argumentace žalované odkázala na znění ust. § 6 zákona č. 187/2006 Sb., podle něhož jsou zaměstnanci účastni pojištění, jestliže sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí alespoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen „rozhodný příjem“). Ve znění účinném do 31. 12. 2020 činil rozhodný příjem částku 3 000 Kč. Dle § 7 cit. zákona je zaměstnanec pojištěn při výkonu zaměstnání malého rozsahu jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu. Ustanovení § 15a tohoto zákona pak upravuje, že nemocenské a peněžitá pomoc v mateřství náleží též, jestliže za trvání zaměstnání malého rozsahu nebo dohody o provedení práce vznikne dočasná pracovní neschopnost nebo byla nařízena karanténa nebo dojde k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství v kalendářním měsíci, v němž zaměstnanec není účasten pojištění, avšak byl účasten pojištění při výkonu zaměstnání malého rozsahu nebo zaměstnání na základě dohody o provedení práce aspoň

ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla tato sociální událost.

6. Odvolací orgán pak dospěl k shodnému závěru s orgánem I. stupně, rozsah ujednané pracovní doby považoval za neurčitý, jednalo se o zaměstnání malého rozsahu. K dalším výše uvedeným ustanovením pak uvedl, že v kalendářním měsíci vzniku sociální události – v říjnu 2020 – dosáhla žalobkyně započitatelného příjmu ve výši 0 Kč, v měsíci září dosáhla jeho výše 33 725 Kč, v srpnu 40 896 a v červenci 0. Žalobkyně tak nesplnila ani podmínky výše uvedených ustanovení, ke dni nástupu na peněžitou podporu v mateřství 7. 10. 2020 jí nárok na tuto dávku nevznikl.

II. Žalobní argumentace

7. Žalobkyně namítala v žalobě, že závěry žalované nejsou správné, zejména pak výklad uzavřené smlouvy o pracovní činnosti. V dohodě je stanovena pevná částka odměny za hodinu odvedené pracovní činnosti, dle ZP a jeho § 79 odst. 1 se tak jedná o 40 hodin, kdy polovina je 20 hodin. Druhá část „nepřesáhne v průměru 20 hodin týdně“ pak toto nijak nepopírá. V kalendářním měsíci jsou vždy alespoň 4 pracovní týdny, sjednaná částka započítaného příjmu tedy činila $4 \times 20 \times 158,10$ Kč, tudíž 12.648,- Kč. Tedy mnohonásobně více, než částka stanoveného rozhodného příjmu.
8. Rozhodnutí žalované pokládá žalobkyně za nepřezkoumatelná, neboť nepřihlíží k základním zásadám, uvedeným v § 1a ZP a v § 555 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, dle něhož je potřebné přihlížet k úmyslu jednajících stran. Stanovisko žalobkyně i jejího zaměstnavatele k obsahu uzavřené dohody žalovaná znala, přesto k němu nepřihlédla.
9. Dále žalobkyně namítala znění § 15 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb., které stanoví, že peněžitá pomoc v mateřství náleží i za situace, kdy došlo k nástupu na ni v ochranné lhůtě. Jí skončilo předchozí pojištění na konci února 2020, v tomto měsíci i otěhotněla, takže pokud by vyšla z toho, že ochranná lhůtě neběžela po měsíce, kdy byla pojištěna z důvodu jiného zaměstnání, neskončila dříve než v okamžiku nástupu na mateřskou dovolenou. K uvedenému pak žalobkyně přiložila potvrzení MUDr. J. ze dne 7. 6. 2021 o tom, že k početí došlo pravděpodobně 19. 2. 2020 + - 2 dny. Gravidita byla ukončena elektivním císařským řezem dne 12. 11. 2020.

III. Vyjádření žalované

10. Z písemného vyjádření žalované ze dne 23. 7. 2021 plyne, že žalovaná odkazuje na odůvodnění svého rozhodnutí ze dne 13. 4. 2021, podpůrně k závěru o existenci zaměstnání malého rozsahu doplňuje, že žalobkyně v některých týdnech neodpracovala 20 hodin, a to s odkazem na předložený rozpis odpracované doby.
11. K námitce o ochranné lhůtě žalobkyně z předchozího zaměstnání pak správní orgán sdělil, že nárok na peněžitou pomoc v mateřství ze zaměstnání malého rozsahu vzniká, jestliže k nástupu na peněžitou pomoc v mateřství došlo v době pojištění nebo v případě, kdy dojde k nástupu na tuto v měsíci, v němž není zaměstnanec účasten pojištění, avšak za podmínky, že byl účasten pojištění aspoň ve třech kalendářních měsících, které bezprostředně předcházejí před měsícem nástupu na cit. pomoc v mateřství. Tato podmínka nebyla v předmětném případě splněna. Předchozí zaměstnání žalobkyně, ze kterého by mohla plynout ochranná lhůta, neskončilo na konci února 2020, jak uvedla

žalobkyně, ale už na konci ledna 2020. Jednalo se o zaměstnání u zaměstnavatele xx, u kterého pojištění vzniklo dne 1. 12. 2017 a skončilo dne 31. 1. 2020. Pokud žalobkyně otěhotněla v únoru 2020, jak v žalobě uvádí a svědčí tomu i předpokládané datum porodu 18. 11. 2020, její pojištění z předchozího zaměstnání zaniklo v době, kdy těhotná nebyla, a proto jí neplynula z výše uvedeného zaměstnání ochranná lhůta dle § 15 odst. 2 zákona č. 187/2006 Sb. Toto však nebylo předmětem řízení.

12. Nad rámec pak žalovaná uvedla, že peněžitá pomoc v mateřství s datem nástupu dne 7. 10. 2020 uplatněná žalobkyní ze zaměstnání xx, kdy pojištění vzniklo 1. 9. 2016 a trvalo dosud, byla ze strany OSSZ Praha-východ již vyplacena. Jiné předchozí zaměstnání, z něhož by mohla plynout ochranná lhůta, žalovaná neneviduje. Žalovaná navrhla zamítnutí žaloby jako nedůvodné.

IV. Posouzení věci krajským soudem

13. Soud přezkoumal napadený výrok rozhodnutí v mezích žalobních bodů (§ 75 odst. 2 s.ř.s.), ve svém rozhodnutí soud vyšel ze skutkového a právního stavu výše zjištěného (§ 77 odst. 2 s.ř.s.) a konstatoval, že závažnějších pochybení v průběhu správního řízení a v napadeném rozhodnutí žalované neshledal. Soud se souhlasem účastníků řízení rozhodl ve věci bez nařízení jednání (§ 51 odst. 1 s.ř.s.).
14. Z přípisu jednatelky společnosti zaměstnavatele žalobkyně ze dne 1. 2. 2022 plyne, že žalobkyně je zaměstnána ve společnosti od 9. 1. 2020 jako zubní lékařka, kdy pracovní poměr byl uzavřen v návaznosti na pracovní neschopnost jednatelky společnosti – lékařky. Za žalobkyni bylo řádně a včas odváděno pojistné na sociální a zdravotní pojištění v měsících, vykázaných na mzdovém listě zaměstnance. V měsících, které dotazoval soud, tedy dubnu, květnu, červnu, červenci a říjnu 2020 žalobkyně nepracovala – nezastupovala, za uvedené měsíce pojistné odvedeno nebylo. Jiný příjem žalobkyně ve společnosti neměla. Od 1. 9. 2021 je zaměstnankyně přihlášena na hlavní pracovní poměr. K cit. vyjádření je přiložen mzdový list, z něhož vyplývají uvedené skutečnosti.
15. Krajský soud konstatoval, že ve správním spisu žalované se nacházejí podkladem listiny, konstatované v napadeném rozhodnutí a rozhodnutí orgánu I. stupně.
16. **Zákon č. 187/2006 Sb.**, upravuje okruh pojištěných osob v ustanovení § 5, kdy v odst. 1 jsou vyjmenováni zaměstnanci, jimiž se pro účely tohoto zákona rozumí – pod bodem 5 – zaměstnanci činní na základě dohody o pracovní činnosti a zaměstnanci činní na základě dohody o provedení práce. Podle § 6 jsou zaměstnanci účastni pojištění, jestliže vykonávají zaměstnání za území České republiky a sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání za kalendářní měsíc činí aspoň částku rozhodnou pro účast na pojištění (dále jen „rozhodný příjem“), který v době rozhodné činil částku 3 000 Kč. Ustanovení § 7 pak v odst. 1 upravuje, že zaměstnáním malého rozsahu se rozumí zaměstnání, v němž není splněna podmínka uvedená v § 6 odst. 1 písm. b), viz výše, neboť sjednaná částka započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání je nižší než rozhodný příjem nebo započitatelný příjem nebyl sjednán vůbec. Při výkonu zaměstnání malého rozsahu je zaměstnanec pojištěn jen v těch kalendářních měsících po dobu trvání takového zaměstnání, v nichž dosáhl částky započitatelného příjmu z tohoto zaměstnání aspoň ve výši rozhodného příjmu.
17. Po přezkoumání věci se krajský soud plně ztotožnil se závěrem žalované o tom, že v případě žalobkyně došlo k uzavření dohody, v níž nelze jinak, než dle jejího znění

považovat rozsah ujednané pracovní doby za neurčitý – viz bod 3. Zde soud plně odkazuje na argumentaci žalované, s níž souhlasí. U žalobkyně se tak jednalo o zaměstnání malého rozsahu, její konstrukce naplnění podmínek, uvedená v žalobě, nemůže obstát.

18. Z bodu 5 (viz výše) vyplývá znění ustanovení § 15a zákona č. 187/2006 Sb., tedy v daném případě zejména podmínky účasti na pojištění ve třech kalendářních měsících bezprostředně před kalendářním měsícem, v němž vznikla sociální událost. Jak však plyne z výše uvedených skutečností, žalobkyně byla účastna na pojištění v měsíci září a srpnu, v měsíci červenci však nikoliv, nesplňuje tedy podmínky ani tohoto ustanovení zákona.
19. K žalobní námitce směřující k akceptaci úmyslu smluvních stran při uzavírání dohody o pracovní činnosti krajský soud připomíná, že pokud bylo jejím úmyslem to, co žalobkyně uvedla, oběma stranám nic nebránilo vyjádřit tento úmysl přezkoumatelným způsobem v dohodě samé.
20. Poslední žalobní námitkou je otázka existence ochranné lhůty, na základě níž by byly podmínky pro vznik nároku na peněžitou pomoc žalobkyně v mateřství naplněny. Uvedeným problémem se žalovaná zabývala k námitce žalobkyně ve svém vyjádření ze dne 23. 7. 2021, jak uvedeno podrobně v bodě 11 a na tuto argumentaci krajský soud plně odkazuje, včetně skutečnosti, uvedené v bodě 12, tedy, že peněžitá pomoc v mateřství byla žalobkyni již vyplacena ze zaměstnání u společnosti xx, kdy pojištění vzniklo 1. 9. 2016 a trvalo dosud.
21. Po přezkoumání věci krajský soud dospěl k závěru, že žalobní námitky žalobkyně nebyly důvodné, žaloba byla proto v souladu s ustanovením § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítnuta.

V. Náhrada nákladů řízení

22. Výrok o náhradě nákladů řízení soud odůvodňuje ustanovením § 60 odst. 1 s.ř.s., když žalobkyně nebyla ve věci úspěšná a žalovaná náhradu nákladů řízení nežádala.

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 24. října 2022

JUDr. Jana Kábrtová v. r.
samosoudkyně