



ČESKÁ REPUBLIKA  
**ROZSUDEK**  
**JMÉNEM REPUBLIKY**

Městský soud v Praze rozhodl v senátě složeném z předsedkyně Mgr. Gabriely Bašné a soudců Mgr. Ondřeje Hrabce a Mgr. Kateřiny Kozákové v právní věci

žalobkyně

**Z. K.**

bytem X

zastoupená Mgr. Filipem Pokorným, advokátem  
se sídlem Na Zábradlí 205/1, 110 00 Praha 1 – Staré Město

proti

žalovanému

**Ministerstvo práce a sociálních věcí**

se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2 – Nové  
Město

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 3. 2022, č. j. MPSV-2022/27568-422/1,

**takto:**

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

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

## Odůvodnění:

### I.

#### Základ sporu

1. Žalobkyně se podanou žalobou domáhá přezkumu a zrušení v záhlaví uvedeného rozhodnutí, kterým žalovaný rozhodl o odvolání žalobkyně proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky – Krajské pobočky pro hlavní město Prahu (dále též „úřad práce“ či „prvostupňový správní orgán“) ze dne 10. 1. 2022, č. j. 45293/22/AB. Žalovaný svým rozhodnutím nevyhověl odvolání žalobkyně proti prvostupňovému rozhodnutí úřadu práce o žádosti žalobkyně o uspokojení mzdových nároků. Žalovaný pouze výrok prvostupňového rozhodnutí k odvolání žalobkyně změnil tak, že slova „*ve spojení s § 9 odst. 2*“ se vypouštějí a nahrazují se slovy „*ve spojení s ust. § 1a zákona*“ [pozn. zákona č. 118/2000 Sb., zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele ve znění účinném do 30. 6. 2023 (dále jen „zákon o ochraně zaměstnanců“)]. V ostatním žalovaný ponechal výrok napadeného prvostupňového rozhodnutí nezměněn.
2. Prvostupňovým správním rozhodnutím ze dne 10. 1. 2022, č. j. 45293/22/AB, úřad práce zamítl žádost žalobkyně o uspokojení mzdových nároků za měsíce 7/2021, 8/2021, 9/2021 podle ustanovení § 9 odst. 2, 6 zákona o ochraně zaměstnanců. V žádosti o uspokojení mzdových nároků žalobkyně uvedla, že od 1. 8. 2020 do 20. 9. 2021 byla zaměstnána u zaměstnavatelky AH SANTAL s. r. o., přičemž zaměstnavatelka je v platební neschopnosti a za období od srpna 2020 do 20. 9. 2021 jí nevyplatila mzdu. K žádosti doložila důkazy označené jako pracovní smlouva ze dne 1. 8. 2020; údaj o výši průměrného výdělku ze dne 21. 7. 2021; okamžité zrušení pracovního poměru ze dne 20. 9. 2021, jímž žalobkyně okamžitě zrušila pracovní poměr pro dlouhodobé nevyplácení mzdy počínaje měsícem 12/2020. Z úřední činnosti však úřad práce zjistil, že žalobkyně dne 26. 7. 2021 požádala o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti; přičemž v této žádosti uvedla, že její poslední ukončené zaměstnání u zaměstnavatelky AH SANTAL s. r. o. trvalo od 1. 8. 2020 toliko do 31. 5. 2021; dále vlastnoručně na žádost dopsala, že od 1. 6. 2021 nepracovala a nebyla v pracovní neschopnosti. K žádosti o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti úřadu práce doložila potvrzení vystavené zaměstnavatelkou pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti a potvrzení při změně zaměstnání ze dne 21. 7. 2021, v nichž byla doba trvání zaměstnání žalobkyně u zaměstnavatelky pokaždé shodně určena od 1. 8. 2020 do 31. 5. 2021. Dále úřad práce z unesení Městského soudu v Praze ze dne 16. 11. 2021, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021, zjistil, že zaměstnavatelka žalobkyně je v úpadku a na její majetek byl prohlášen konkurz. Úřad práce proto postupem dle § 7 zákona o ochraně zaměstnanců vyzval insolvenčního správce zaměstnavatelky (společnost AHF insolvence v. o. s.) k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků zaměstnanců, na což insolvenční správce odpověděl podáním ze dne 13. 12. 2021, v němž sdělil, že obdržel od účetní zaměstnavatelky evidenční listy zaměstnanců, zpracované ke dni 17. 10. 2021; zde byla u žalobkyně doba jejího zaměstnání opět vymezena od 1. 8. 2020 do 31. 5. 2021; přílohou sdělení byl evidenční list žalobkyně ze dne 17. 10. 2021 shodného obsahu. Poté, co se žalobkyně seznámila s podklady řízení sporovala pravdivost tvrzení i pracovněprávních dokumentů, které v žádosti o zprostředkování zaměstnání a podporu v nezaměstnanosti sama uvedla a předložila. Úřad práce však na základě

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

obsahu žádosti o uspokojení mzdových nároků a k ní doložených podkladů dospěl k závěru, že nespornou dobou trvání pracovního poměru žalobkyně je pouze doba od 1. 8. 2020 do 31. 5. 2021. Naopak dobu trvání pracovního poměru žalobkyně po datu 31. 5. 2021 již označil za spornou, a tudíž ve smyslu § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců nemohl mzdové nároky žalobkyně za nárokovaná období uspokojit. Vysvětlil, že pokud není splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků podle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců, nelze než žádost zamítnout.

3. Žalobkyně se proti prvoinstančnímu rozhodnutí bránila odvoláním ze dne 31. 1. 2022, v němž argumentovala, že úřad práce nesprávně vykládá zákon o ochraně zaměstnanců. Poukázala na to, že zaměstnavatel a zaměstnanec jsou v kontradiktorním postavení. Akcentovala, že zaměstnavatelka jí přestala vyplácet mzdu, poslední mzdu obdržela za měsíc listopad 2020. Dle žalobkyně úřad práce rezignoval na zásadu materiální pravdy. Rozpory v tvrzeních ohledně doby trvání pracovního poměru u zaměstnavatelky v žádostech vysvětlovala tím, že při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání byla vedena strachem a také byla uvedena v omyl účetní zaměstnavatelky. Uvedla, že nikdy nepodepsala dohodu o skončení pracovního poměru, ani nezrušila nebo nedostala od zaměstnavatelky výpověď. Rozdílný pohled zaměstnavatelky (resp. insolvenčního správce) na datum či formu ukončení pracovního poměru dle ní nelze automaticky považovat za spor ve smyslu § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců.
4. Žalovaný k podanému odvolání přezkoumal prvoinstanční rozhodnutí a ztotožnil se jak se zjištěným skutkovým stavem věci, tak s jeho právním posouzením úřadem práce; toliko provedl formulační změnu výroku rozhodnutí. Žalovaný upozornil, že úřad práce si musel v řízení o uspokojování mzdových nároků žalobkyně posoudit trvání pracovního poměru žalobkyně jako předběžnou otázku, jelikož byl zjištěn rozpor v tvrzeních žalobkyně ohledně skončení jejího pracovního poměru u zaměstnavatelky, když v žádostech, které podala k úřadu práce pokaždé uvedla jiné datum skončení svého pracovního vztahu. Úřední činností úřadu práce totiž bylo zjištěno, že v žádosti, v níž žádala o podporu v nezaměstnanosti, uváděla, že její zaměstnání u téže zaměstnavatelky bylo ukončeno již ke dni 31. 5. 2021 a nikoli ke dni 20. 9. 2021, jak uvedla v nyní posuzované žádosti. Žalovaný vysvětlil, že dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném do 31. 12. 2021 (dále jen „zákoník práce“) je pro využití institutu okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnancem z důvodu nevyplacení mzdy stanovena subjektivní lhůta 2 měsíce, která počíná plynout od doby, kdy se zaměstnanec o nevyplacení mzdy dozví. Jelikož žalobkyně v žádosti tvrdila, že mzda jí nebyla vyplacena od měsíce prosince 2020 (tj. naposledy tak byla vyplacena za měsíc listopad 2020), žalovaný dovodil, že jí dle zákoníku práce marně uplynula lhůta k podání okamžitého zrušení pracovního poměru ze dne 20. 9. 2021, které doložila v příloze k žádosti (viz rozsudek Nejvyššího soudu sp. zn. 21 Cdo 1275/2004). V této souvislosti žalovaný upozornil, že žalobkyně sama z vlastní vůle podala k úřadu práce i žádost o zprostředkování zaměstnání, kde uvedla, že její pracovní poměr u zaměstnavatelky byl ukončen ke dni 31. 5. 2021 [poznámka soudu – v žalobou napadeném rozhodnutí byl na straně 6, první odstavec omylem uveden datum 31. 5. 2022, namísto správného data roku 2021]. Skutečností, že žalobkyně nebyla ke dni 5. 11. 2021 zaměstnankyní zaměstnavatelky, svědčí taktéž informace od předběžného insolvenčního správce, v níž je uveden seznam závazků zaměstnavatelky, a mzdové nároky žalobkyně jsou zde vymezeny od prosince 2020 do května 2021; žalobkyně ani

nebyla zařazena mezi zaměstnance, které zaměstnavatelka zaměstnávala k září 2021. Neexistenci pracovního poměru žalobkyně od června 2021 rovněž dokládá sdělení insolvenčního správce a poskytnutý evidenční list důchodového pojištění. Za zásadní důkaz pro určení doby zaměstnání žalobkyně u zaměstnavatelky označil její žádost o zprostředkování zaměstnání, ve kterém svým podpisem ztvrdila pravdivost jí uvedených údajů (mj. právě to, že pracovní poměr u zaměstnavatele skončil dne 31. 5. 2021). Shrnul, že důkazy ve správním spise svědčí o tom, že pracovní poměr žalobkyně u zaměstnavatelky trval do 31. 5. 2021. Žalobkyně tedy od 1. 6. 2021 nikde nepracovala, a nemohlo jí proto vzniknout ani právo na mzdu za následující měsíce. Odvolací námitku žalobkyně, že byla uvedena v omyl účetní, a navíc byla vedena strachem při vyplňování žádosti, označil žalovaný za irelevantní. Naopak posoudil jednání žalobkyně jako účelové, jímž měla v úmyslu získat nárok na mzdu za delší časové období.

5. Žalovaný tedy při rozhodnutí o odvolání dospěl k závěru, že v dané věci nelze uspokojit mzdové nároky žalobkyně požadované za měsíce červenec 2021 až září 2021, jelikož nashromážděné důkazy potvrzují závěr, že pracovní poměr žalobkyně trval do 31. 5. 2021. K jinému vyhodnocení skutkového stavu nevede ani doložené okamžité zrušení pracovního poměru ze strany žalobkyně ze dne 20. 9. 2021. Žalovaný toliko přistoupil k opravě výroku napadeného rozhodnutí tak, že do něj doplnil ustanovení § 1a zákona o ochraně zaměstnanců, které upravuje základní podmínku pro uspokojování mzdových nároků zaměstnance. Tuto podmínku žalobkyně nesplnila, a tak nemohly být její mzdové nároky uspokojeny.

## II.

### Obsah žaloby

6. Žalobkyně v podané žalobě nejprve zopakovala celou genezi případu, kdy uvedla, že byla zaměstnána u zaměstnavatelky jako kadeřnice, kde v důsledku pandemie od prosince 2020 nedostávala mzdu a nepracovala. Nicméně po znovuotevření kadeřnických služeb pro zaměstnavatelku vykonávala práci dál a bylo jí zaměstnavatelkou slíbeno, že jí bude dlužné plnění vyplaceno v nejbližším výplatním termínu. Práci vykonávala pro zaměstnavatelku i po datu 9. 6. 2021, kdy byl na zaměstnavatelku podán insolvenční návrh. Žalobkyni však nebylo vyplaceno ani plnění za období uzavření provozu, ani mzda za období od 4. 5. 2021. Po neúspěšné žádosti o přiznání dávek v hmotné nouzi, zaměstnavatelka žalobkyni informovala, že s ní bude rozvázán standardním způsobem pracovní poměr a že jí budou vydány potřebné dokumenty, aby si mohla požádat o podporu v nezaměstnanosti. Žalobkyně od účetní zaměstnavatelky obdržela požadované dokumenty, což se stalo až dne 21. 7. 2021, tyto pak dne 26. 7. 2021 předložila úřadu práce. Dokumenty vypracované účetní zaměstnavatelky však obsahovaly množství chyb, že i ze strany úřadu práce byla účetní několikrát kontaktována s žádostí o opravu dokumentů a doložení listiny, která by prokazovala skončení pracovního poměru. Správní řízení ve věci podpor v nezaměstnanosti bylo přerušeno a žalobkyně žádnou podporu neobdržela. Žalobkyně se ohledně chybných pracovněprávních dokumentů obracela i na jí určenou insolvenční správkyňu, neboť sama se ocitla v insolvenčním řízení. Žalobkyně byla přesvědčena, že účetní zaměstnavatelky jí úmyslně svévolným jednáním uvedla v omyl. Akcentovala, že před datem 20. 9. 2021 nedošlo k rozvázání pracovního poměru se zaměstnavatelkou.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

7. V prvním žalobním bodě žalobkyně brojila proti listinným důkazům, které byly podkladem pro rozhodnutí správních orgánů a na jejichž základě nemohl být dle žalobkyně zjištěn skutkový stav věci bez důvodných pochybností. Žalobkyně namítala, že úřad práce svou argumentaci postavil na (jiné) žádosti žalobkyně o podporu v nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání ze dne 26. 7. 2021, v níž bylo uvedeno datum skončení pracovního poměru dne 31. 5. 2021 a dále na domnělém evidenčním listu ze dne 17. 10. 2021 předloženém insolvenčním správcem zaměstnavatelky. Žalobkyně byla přesvědčena, že tento evidenční list není oficiálním evidenčním listem, jelikož neobsahuje zákonné náležitosti, čímž je pouze jakousi pomocnou evidencí vygenerovanou z účetního programu; navíc je na něm uvedeno, že se jedná o list zaměstnance pracujícího na dohodu o pracovní činnosti, i když žalobkyně pracovala pro zaměstnavatelku na základě pracovní smlouvy; dále z evidenčního listu nelze zjistit důvod skončení pracovního poměru. Podle žalobkyně je na evidenčním listu podezřelým způsobem uveden údaj o čerpání dovolené, jelikož vyloučila, že by po čtyřech měsících, kdy byla bez práce i finančních prostředků, čerpala ihned po znovuotevření kadeřnických služeb dovolenou. Dovodila tak, že z evidenčního listu nelze postavit na jisto skutkový stav věci. Žalobkyně odmítla, že by nesrovnalosti v dokumentaci nesporeovala, jelikož o tom úřad práce a insolvenční správkyňi ihned informovala, také právní zástupce vše konzultoval s insolvenční správkyňi žalobkyně. Žalobkyně shrnula, že v případě určení doby trvání zaměstnání zde na jedné straně stojí neformální pomocná evidence vygenerovaná z účetního programu předložená insolvenční správkyňi oproti okamžitému zrušení ze strany žalobkyně ze dne 20. 9. 2021 zaslané na adresu sídla zaměstnavatelky a dodatečně potvrzené jednatelkou na straně druhé.
8. Dále žalobkyně namítala absenci jakéhokoliv listinného důkazu, který by prokazoval skončení jejího pracovního poměru ke dni 31. 5. 2021. Žalobkyně úřadu práce vytkla, že se ve svém rozhodnutí nevypořádala s její argumentací o jeho absenci. Připomněla, že podle § 50 odst. 1 zákoníku práce platí, že výpověď z pracovního poměru (stejně tak jako dohoda o skončení pracovního poměru) musí být písemná. V dané věci však žádná ze stran nepředložila písemnou výpověď z pracovního poměru, tudíž pracovní poměr dne 31. 5. 2021 neskončil. Navíc pokud by si byla skutečně vědoma, že ke skončení pracovního poměru došlo dne 31. 5. 2021, zajisté by žádost o zprostředkování zaměstnání úřadu práce podala dříve a nepřipravila by se o finanční prostředky a nevystavovala se riziku neplnění podmínek jejího oddlužení. Je tedy zjevné, že pracovní poměr zrušila až okamžitým zrušením dne 20. 9. 2021, což bylo stvrzeno podpisem zaměstnavatelky, sdělením insolvenční správkyňi žalobkyně i insolvenční správkyňi zaměstnavatelky. Insolvenční správkyňe okamžité skončení pracovního poměru nesporeovala, a pokud tedy soud nerozhodl o neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nelze jej zpětně zpochybňovat. Žalobkyně uplatnila celou pracovněprávní pohledávku až do 20. 9. 2021 v rámci insolvenčního řízení, a nárok žalobkyně nebyl zpochybněn přihlášenými věřiteli ani insolvenční správkyňi. Upozornila, že soud přikázal zaměstnavatelce, aby dispozice se svým majetkem činila pouze s předchozím souhlasem ustanovené insolvenční správkyňe, že všechny pohledávky byly zjištěny a nebyly popřeny, což vyplývá z usnesení Městského soudu v Praze, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–A-13, ze dne 17. 9. 2021, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–A-26, ze dne 16. 11. 2021, z protokolu o přezkumném jednání, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–B-5, ze dne 11. 2. 2021. Pokud správní orgány z listin doložených

insolvenční správkyňi dospěly ke zjištění, že žalobkyně zde není uvedena mezi zaměstnanci, pak je nutno vzít v úvahu, že žalobkyně zrušila pracovní poměr již dne 20. 9. 2021, tudíž se nemohla promítnout na seznamu, který byl vyhotoven dne 20. 10. 2021.

9. Ve druhém žalobním bodě žalobkyně namítla nesprávné právní posouzení věci, jelikož žalovaný změnil rozhodnutí orgánu prvního stupně a své úvahy zaměřil na marné uplynutí prekluzivní lhůty k podání okamžitého zrušení pracovního poměru. Namítala, že možnost podání okamžitého zrušení se váže vždy ke konkrétnímu nevyplacenému nároku, a nelze tedy ztratit právo okamžitě zrušit pracovní poměr *pro futuro*. Subjektivní prekluzivní doba tedy v daném případě nemohla uplynout dříve než 16. den po splatnosti mzdy za poslední měsíc (září 2021). Taktéž byla přesvědčena, že věc byla nesprávně posouzena dle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců, neboť o době trvání jejího pracovního poměru do 20. 9. 2021 není pochyb.
10. Ve třetím žalobním bodě žalobkyně namítla nepřezkoumatelnost i nezákonnost napadeného rozhodnutí. Uvedla, že žalovaný pochybil, když se zákonným způsobem nevypořádal se všemi odvolacími námitkami žalobkyně. Konkrétně v obou správních rozhodnutí absentují úvahy správních orgánů, proč má listinný důkaz předložený insolvenční správkyňi, tj. evidenční list, větší důkazní hodnotu než listinný důkaz předložený žalobkyňi. Tímto správní orgán způsobil nepřezkoumatelnost svého rozhodnutí a hrubý zásah do veřejných subjektivních práv žalobkyně, která se ocitla ve zranitelné situaci.
11. Závěrem podané žaloby žalobkyně shrnula, že žalobou napadené rozhodnutí bylo postaveno na nedostatečně zjištěném skutkovém stavu věci, na nesprávném právním posouzení věci, na rozporu mezi jeho odůvodněním a důkazech založených ve správním spise, navrhla proto, aby soud zrušil jak žalobou napadené rozhodnutí, tak rozhodnutí prvostupňového správního orgánu.

### III.

#### Vyjádření žalovaného

12. Žalovaný ve svém vyjádření ze dne 14. 7. 2022 předně odkázal na odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí, odmítl žalobní námitky a zdůraznil, že žalobkyně svým podpisem na žádosti o zprostředkování zaměstnání výslovně prohlásila, že pro zaměstnavatelku, již práci nekoná a jako poslední den zaměstnání sama uvedla den 31. 5. 2021. Upozornil, že částky, které zaměstnavatelka údajně žalobkyňi dluží jako mzdu, nelze považovat za mzdové nároky podle zákona o ochraně zaměstnanců, neboť od 1. 6. 2021 byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Námitka, že žalobkyně podepisovala dokumenty předložené zaměstnavatelem, ač fakticky nevěděla, co podepisuje, nemůže obstát, jelikož každý si musí být vědom, zda je či není zaměstnán, zda se uchází o práci prostřednictvím úřadu práce. Nad rámec konstatoval, že z údajů v insolvenčním rejstříku je zřejmé, že u žalobkyně byly potvrzeny dlužné mzdové nároky vůči zaměstnavateli za období od prosince 2020 do května 2021. Žalobkyňi nic nebránilo včasným podáním tyto mzdové nároky uplatnit. Vysvětlil, že v odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí doplněné úvahy týkající se prekluzivní lhůty k uplatnění okamžitého zrušení pracovního poměru, nemohou být důvodem pro zrušení rozhodnutí, jelikož je zjevné, že žalobkyně nárok na uspokojení podle zákona nemá. Do odůvodnění prvostupňového rozhodnutí se toliko promítla změna ve

výrokové části, neboť žalobkyně neuplatnila mzdové nároky, které jsou definované v § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců.

13. Žalovaný navrhl, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl.

#### IV. Posouzení žaloby

14. Ve věci bylo rozhodnuto bez nařízení jednání podle § 51 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), neboť žalobkyně s rozhodnutím bez nařízení jednání vyjádřila souhlas a žalovaný na výzvu soudu neodpověděl.

15. Soud si je vědom toho, že žalobkyně požadovala v žalobě provést k důkazu listiny, které do spisu doložila. Pokud by měl soud ve věci provádět dokazování, pak by byl povinen nařídit ústní jednání, byť by účastníci s rozhodnutím soudu bez nařízení jednání souhlasili, a listiny k důkazu na nařízeném jednání přečíst. Soud postupoval dle rozhodnutí rozšířeného senátu Nejvyššího správního soudu ze dne 16. 2. 2016, č. j. 7 As 93/2014 – 48, jehož právní věta zní: „[n]avrhně-li účastník v řízení o žalobě provedení důkazů před správním soudem dle § 71 odst. 1 písm. e) s. ř. s., nelze takový návrh považovat za nesouhlas s rozhodnutím bez jednání ve smyslu § 51 odst. 1 s. ř. s.“; neboť v případě, kdy účastníci souhlasí s rozhodnutím ve věci bez nařízení ústního jednání, nemá automaticky, i když účastníci navrhnou provedení důkazů v podáních, dovozovat jejich vůli ke konání ústního jednání, ale pokud soud nehodlá vyhovět návrhům účastníka na provedení důkazů pak: „ ... v rozhodnutí meritorním je povinen vysvětlit a odůvodnit, proč důkazním návrhům nevyhověl.“. Soud neprovedl žalobkyní navržené důkazy listinami, které jsou součástí spisového materiálu, neboť z něj při přezkumu zákonnosti rozhodnutí žalovaného vychází a správním spisem se dokazování zásadně neprovádí (rozsudek Nejvyššího správního soudu č. j. 9 Afs 8/2008–117 ze dne 29. 1. 2009, č. 2383/2011 Sb. NSS). Soud neprovedl ani další žalobkyní navržené důkazy, a to úplným spisovým materiálem úřadu práce ve věci žádosti žalobkyně o zprostředkování zaměstnání podané dne 26. 7. 2021, jelikož ve správním spise vedeném v nyní posuzované věci byla založena žádost žalobkyně o zprostředkování zaměstnávání spolu s jejími přílohami, když pouze tato část správního spisu byla pro právní posouzení věci podstatná; navíc pouze tyto listiny byly správními orgány hodnoceny, což se následně promítlo do odůvodnění žalobou napadeného rozhodnutí; samotné rozhodnutí správních orgánů o žádosti o zprostředkování práce žalobkyně ze dne 26. 7. 2021 již nemělo na právní posouzení této věci žádný dopad, jelikož předměty dotčených řízení jsou odlišné a vzájemně se nepodmiňují. Taktéž soud shledal návrh na provedení důkazu e-mailem ze dne 9. 8. 2021, jímž měla být prokázána konzultace právního zástupce žalobkyně s insolvenční správkyňou žalobkyně ohledně jejích pracovních dokumentů, zcela nadbytečným, jelikož tato skutečnost nebyla pro rozhodnutí ve věci nikterak významná. Rovněž tak by bylo nadbytečné provádět dokazování žalobkyní navrženými listinami týkajícími se insolvenčního řízení ve věci úpadce zaměstnavatelky žalobkyně, a to usnesením Městského soudu v Praze, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–A-13, ze dne 17. 9. 2021, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–A-26, ze dne 16. 11. 2021, protokolem o přezkumném jednání, č. j. MSPH 90 INS 10852/2021–B-5, ze dne 11. 2. 2021 a doručenkou prokazující doručení okamžitého zrušení pracovního poměru insolvenční správkyňi. Tyto listiny totiž vypovídají o vedení insolvenčního řízení se

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

zaměstnavatelkou žalobkyně, tedy nesouvisí přímo s předmětem projednávané věci a úřad práce veškeré podstatné podklady z tohoto insolvenčního řízení týkající se přímo žalobkyně získal zákonem stanoveným postupem dle § 7 zákona o ochraně zaměstnanců a jsou součástí doloženého spisového materiálu. A co se týče doručení okamžitého zrušení pracovního poměru tato rovněž nebyla pro právní posouzení věci podstatná. Pro posouzení právní otázky porušení práv žalobkyně soud tak zcela postačuje obsah spisového materiálu žalovaného a soud odkazuje na níže uvedené právní posouzení věci.

16. Na základě podané žaloby přezkoumal Městský soud v Praze podle § 75 s. ř. s. napadené rozhodnutí, jakož i řízení, které jeho vydání předcházelo, a to v mezích žalobkyní uplatněných žalobních bodů, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Po přezkoumání soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.
17. Při posouzení věci soud vyšel z následující právní úpravy:
18. Podle § 1a zákona o ochraně zaměstnanců *„zaměstnanec má v rozsahu a za podmínek stanovených tímto zákonem právo na uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených mu jeho zaměstnavatelem, který je v platební neschopnosti.“*
19. Podle § 3 písm. b) zákona o ochraně zaměstnanců *„se mzdovými nároky rozumějí mzda nebo plat, její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměna, popřípadě její náhrada, která zaměstnanci náleží podle dohody o provedení práce za podmínek stanovených zvláštním právním předpisem nebo dohody o pracovní činnosti (dále jen „mzdové nároky“), jejichž výplatu neprovedl zaměstnavatel, který je v platební neschopnosti“*
20. Podle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců *„nesouhlasí-li doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, uspokojí Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná.“*
21. Podle § 9 odst. 6 zákona o ochraně zaměstnanců *„není-li splněna některá ze zákonných podmínek pro uplatnění mzdových nároků, Úřad práce České republiky prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce žádost zamítne.“*
22. Podle § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce *„zaměstnanec může pracovní poměr okamžitě zrušit jen, jestliže, zaměstnavatel mu nevyplatil mzdu nebo plat nebo náhradu mzdy nebo platu anebo jakoukoli jejich část do 15 dnů po uplynutí období splatnosti (§ 141 odst. 1).“*
23. Podle § 59 zákoníku práce *„zaměstnanec může okamžitě zrušit pracovní poměr pouze do 2 měsíců ode dne, kdy se o důvodu k okamžitému zrušení dověděl, nejpozději do 1 roku ode dne, kdy tento důvod vznikl.“*
24. Soud připomíná, že mezi účastníky je sporným skutkový stav věci, neboť žalobkyně byla přesvědčena, že v řízení bez důvodných pochybností prokázala dobu trvání pracovního poměru u zaměstnavatelky do dne 20. 9. 2021, tudíž i oprávněnost jejího nároku na uspokojení mzdových nároků zaměstnance za období od července do září 2021; žalovaný však byl opačného názoru, tj. že o této tvrzené době pracovního poměru žalobkyně lze důvodně pochybovat. Soud konstatuje, že mezi účastníky je nesporným pouze to, že žalobkyně podala k úřadu práce žádost ze dne 5. 11. 2021 o uspokojení mzdových nároků za období od července do září 2021, v níž tvrdila, že její

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

pracovní poměr u zaměstnavatelky skončil ke dni 20. 9. 2021, což doložila okamžitým zrušením pracovního poměru ze dne 20. 9. 2021; nespornou byla i skutečnost, že žalobkyně (předtím) podala k úřadu práce dne 26. 7. 2021 žádost o zprostředkování zaměstnání, v níž vlastnoručně napsala, že pracovní poměr u zaměstnankyně jí skončil již dne 31. 5. 2021 s tím, že od 1. 6. 2021 nepracovala; rovněž tak mezi účastníky nebylo sporným, že na zaměstnavatelku žalobkyně byl dne 9. 6. 2021 podán návrh na zahájení insolvenčního řízení, a že insolvenční správkyňe zaměstnavatelky žalobkyně na výzvu úřadu práce předložila listiny, v nichž byla uvedena doba skončení pracovního poměru žalobkyně u zaměstnavatelky dne 31. 5. 2021.

25. Soud připomíná, že úřad práce žádost žalobkyně ze dne 5. 11. 2021 o uspokojení mzdových nároků za období od července do září 2021, zamítl, jelikož dospěl k závěru, že nespornou dobou trvání pracovního poměru žalobkyně u zaměstnavatelky je toliko doba do 31. 5. 2021; dobu trvání pracovního poměru po tomto datu měl již za spornou, tudíž na věc aplikoval § 9 odst. 2, 6 zákona o ochraně zaměstnanců. Soud připomíná, že dle důvodové zprávy k zákonu byla jedním ze základních důvodů jeho přijetí snaha rychle saturovat ze strany úřadů práce zaměstnance v situacích, kdy jsou tito jedním z zaměstnavatelů přivedeni do svízelných sociálních situací např. v důsledku jejich platební neschopnosti vyplácet mzdové nároky. I ustanovení § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců je výrazem potřeby pokrýt uspokojení mzdových nároků zaměstnanců zaměstnavatele, který není schopen plnit své závazky, vyplývající pro něj z pracovněprávních vztahů, což se bezesporu musí stát co nejrychleji, aby nedošlo k sociálnímu ohrožení zaměstnance finančním nedostatkem. Zákon tak akcentuje nutnost rychlého průběhu řízení vedeného před úřadem práce, nicméně nezbavuje úřady práce povinnosti provést dokazování za účelem zjištění skutkového stavu bez důvodných pochyb. V této souvislosti soud odkazuje na komentář Aspi k § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců, tj. komentář: SEIDL, P., KADLEC, M. Ochrana zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele z pohledu rozhodovací praxe správních soudů. Práce a mzda. 2020, č. 6., v němž je uvedeno následující: *„Pokud nesouhlasí doba, za kterou jsou mzdové nároky žadatelem uplatňovány s vykázaním dlužných mzdových nároků, uspokojí úřad práce mzdové nároky pouze za dobu, která je nesporná. Zákon samotný, ani důvodová zpráva k tomuto zákonu však neuvádějí, co se rozumí dobou, která je nesporná. Vzhledem ke skutečnosti, že poměrně často je úřad práce konfrontován s rozdílným tvrzením o době trvání pracovněprávního vztahu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (vycházející zejména z rozdílného pohledu na ukončení pracovního poměru), nelze tuto skutečnost automaticky považovat za spor ve smyslu komentovaného odstavce, neboť úřad práce není zbaven povinnosti zjišťovat skutkový stav bez důvodných pochyb. Rozhodnutí úřadu práce o uspokojení dlužných mzdových nároků proto musí vycházet z nashromážděných podkladů rozhodnutí a úvah, kterými se úřad práce řídil při jejich hodnocení a při výkladu právních předpisů, a informací o tom, jak se správní orgán vypořádal s návrhy a námitkami zaměstnance a s jeho vyjádřením k podkladům rozhodnutí. Absence shora uvedeného by vedla k nepřezkoumatelnosti a nezákonnosti rozhodnutí. Úřad práce by si proto měl primárně učinit úsudek o tvrzené existenci či neexistenci pracovního poměru v uplatňovaném měsíci sám, přičemž nemusí být odkázán pouze na podklady, které budou doloženy zaměstnavatelem, případně zaměstnancem. To je koneckonců jedna z možností ve smyslu § 57 odst. 1 písm. c) spr. řádu. Autoři se proto kloní spíše k závěru, že sporem podle komentovaného rozhodnutí se zřejmě rozumí spor vedený v civilním řízení u příslušného soudu, typicky o platnosti či neplatnosti skončení pracovního*

*poměru. Tedy nesporná je doba, o níž se nevede takový soudní spor. Nicméně odkázat strany na pracovněprávní spor soudu pak zejména nebude možné v okamžiku, kdy bude evidentně překročena lhůta podle § 72 zák. práce pro možnost podání žaloby na neplatné skončení pracovního poměru. Pak bude úřad práce vždy přistupovat k určitému úsudku o věci, a pokud to možné nebude, rozhodne pouze o době, o které nemá důvodné pochybnosti.“*

26. Soud na tomto místě opakuje, že správní orgány si musely v rámci zodpovězení předběžné otázky učinit úsudek o trvání pracovního vztahu žalobkyně u zaměstnavatelky po dobu, za kterou tato požaduje mzdové nároky, tj. za červenec až září 2021. Úřad práce po obdržení žádosti žalobkyně ze dne 5. 11. 2021 si za účelem zjištění skutkového stavu z úřední činnosti opatřil od Městského soudu v Praze sdělení předběžného insolvenčního správce dlužníka (zaměstnavatelky žalobkyně) ze dne 5. 11. 2021, v němž bylo uvedeno, že zaměstnavatelce žalobkyně byl ustanoven předběžný správce pro insolvenční řízení; že součástí usnesení bylo prohlášení dlužníka (zaměstnavatelky žalobkyně) ohledně zaměstnanců, přičemž žalobkyně nebyla v seznamu stávajících zaměstnanců zaměstnavatelky uvedena, oproti tomu byla uvedena v seznamu závazků zaměstnavatelky, konkrétně v části jejich mzdových závazků s tím, že žalobkyni nebyla vyplacena mzda za prosinec 2020 až květen - 31. 5. 2021. Úřadu práce bylo zasláno předmětné prohlášení, a to spolu se seznamy. Poté úřad práce postupoval dle § 7 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců a vyzval insolvenční správkyni zaměstnavatelky žalobkyně (výzva ze dne 18. 11. 2021) k předložení písemného seznamu dlužných mzdových nároků všech svých zaměstnanců za rozhodné období. Na výzvu insolvenční správkyně zaměstnavatelky reagovala a dne 13. 12. 2021 úřadu práce sdělila, že dle doložených dokladů zaměstnavatelky byla u ní žalobkyně zaměstnána do 31. 5. 2021, což doložila Evidenčním listem ze dne 17. 10. 2021. Dále úřad práce z úřední činnosti zjistil, že žalobkyně dne 26. 7. 2021 podala na úřad práce žádost o zprostředkování zaměstnání, v níž vlastnoručně (dvakrát – na obou listech žádosti) uvedla, že jí pracovní poměr u zaměstnavatelky skončil dne 31. 5. 2021 a od 1. 6. 2021 nikde nepracuje, což doložila potvrzením zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, údaji o výši průměrného výdělku, potvrzením při změně zaměstnání a přehledem pracovní neschopnosti, veškeré přílohy byly datovány dne 21. 7. 2021 a byly opatřeny otiskem razítka a vlastnoručním podpisem zaměstnavatelky.
27. Ze všech v předchozím odstavci citovaných listin, které si úřad práce zajistil z úřední činnosti, a jak soud ověřil, jsou součástí správního spisu, vyplývá, že pracovní poměr žalobkyně u zaměstnavatelky trval toliko do 31. 5. 2021. Až v žádosti ze dne 5. 11. 2021 žalobkyně změnila své tvrzení o délce pracovního poměru, když uvedla, že její pracovní poměr skončil až dne 20. 9. 2021 okamžitým zrušením pracovního poměru z její strany, což dokládala okamžitým zrušením pracovního poměru ze dne 20. 9. 2021. Byť žalobkyně úřadu práce doložila listinu, na níž byl zachycen její písemný projev vůle rozvázat se zaměstnavatelkou okamžitě pracovní poměr dne 20. 9. 2021, úřadu práce za shora popsané skutkové situace oprávněně vyvstaly zásadní pochybnosti o věrohodnosti v žádosti ze dne 5. 11. 2021 uplatněného tvrzení doby trvání pracovního poměru žalobkyně do 20. 9. 2021. Žalobkyně totiž předně nebyla schopna uspokojivě vysvětlit svá vlastní rozdílná tvrzení o délce doby pracovního poměru ve svých žádostech a listinách doložených insolvenční správkyní zaměstnavatelky. Je pravdou, že se snažila již ve správním řízení i v žalobě bránit argumentací, že byla účetní zaměstnavatelky úmyslně uvedena v omyl ohledně data ukončení pracovního

poměru dne 31. 5. 2021, s tím, že jakmile toto zjistila, obrátila se na svou insolvenční správkyňu (když žalobkyně sama je insolvenčním dlužníkem). Soud ani správní orgány však nevěšly na tuto obranu žalobkyně. Žalovaný zcela logicky na straně 6 žalobou napadeného rozhodnutí akcentoval, že podání žádosti ze dne 26. 7. 2021 bylo jednoznačným vyjádřením vůle žalobkyně, neboť v ní jednoznačně požadovala nalézt nové zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, což odůvodnila tím, že jí pracovní poměr skončil ke dni 31. 5. 2021. I kdyby soud připustil, že v okamžiku předání dokumentů datovaných dne 21. 7. 2021 a vypracovaných účetní zaměstnavatelky, které tvoří přílohy žádosti ze dne 26. 7. 2021, si žalobkyně mohla nevšimnout v nich nesprávně vyplněného data ukončení pracovního poměru, nicméně nejpozději v okamžiku, kdy žalobkyně osobně a vlastnoručně vyplňovala do žádosti ze dne 26. 7. 2021 údaje o skončení svého pracovního poměru i s datem 31. 5. 2021, si zajisté musela tvrzený nesoulad v datech ukončení jejího pracovního poměru uvědomit. Žalobkyně však nejenže datum 31. 5. 2021 jakožto datum ukončení svého pracovního poměru vepsala do žádosti, ale nadto ode dne následujícího (od 1. 6. 2021) žádala o poskytování podpory v nezaměstnanosti, jelikož od 1. 6. 2021 nepracovala a nebyla v pracovní neschopnosti (tato konkrétní vsuvka byla vlastnoručně formou poznámky v žádosti vepsána žalobkyní, pod níž se i vlastnoručně celým jménem podepsala viz oddíl C žádosti ze dne 26. 7. 2021). Soud shrnuje, že při vypisování údaje o ukončení pracovního poměru v žádosti ze dne 26. 7. 2021 si žalobkyně i jako průměrně odpovědná a obezřetná osoba, musela být vědoma toho, co činí, tj. jaké je skutečné datum ukončení jejího pracovního poměru a jaké konkrétní datum vpisuje do dvou rubrik týkajících se ukončení pracovního poměru. Za této situace pak soudu není ani zřejmé, jaká racionální pohnutka vedla žalobkyni k tomu, že poté, co vyplnila do žádosti ze dne 26. 7. 2021 datum ukončení pracovního poměru 31. 5. 2021 a žádost předala úřadu práce, se se svým zjištěním o nesprávnosti daného data obracela na svou insolvenční správkyňu, místo toho, aby do žádosti nesprávné datum vůbec nevyplnila, a ihned se obrátila přímo na zaměstnavatelku či na její účetní s žádostí o vysvětlení, opravu data a vydání nových listin potvrzujících ukončení jejího pracovního poměru a zejména, byla-li názoru, že její pracovní poměr nebyl řádně ukončen, pak měla písemně oznámit zaměstnavatelce, že trvá na svém dalším zaměstnávání a podat k soudu žalobu na určení, že rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelkou považuje za neplatné dle § 69 odst. 1 zákoníku práce. Rovněž tak žalobkyně rozumně nevysvětlila, proč měla být v této souvislosti obětí svévolného jednání ze strany účetní zaměstnavatelky, přičemž ze správního spisu žádná takováto skutečnost ani nevyplývá. Jak již soudem konstatováno shora, listiny vypracované účetní zaměstnavatelky žalobkyně jsou obsahově souladné s listinami získanými úřadem práce od insolvenčního správce zaměstnavatelky (viz zejména seznam mzdových závazků zaměstnavatelky a seznam aktuálních zaměstnanců zaměstnavatelky), ze všech totiž vyplývá shodné datum ukončení pracovního poměru žalobkyně dne 31. 5. 2021. Naopak datum ukončení pracovního poměru dne 20. 9. 2021 uplatněné v žádosti ze dne 5. 11. 2021 z žádné listiny, kromě žalobkyní sepsaného okamžitého zrušení pracovního poměru nevyplývá. Obrana žalobkyně postavená na tvrzení o svévolném jednání účetní zaměstnavatelky byla uplatněna v obecné rovině, a navíc se soudu za situace, kdy žalobkyně sama s datem ukončení pracovního poměru dne 31. 5. 2021 argumentovala v žádosti ze dne 26. 7. 2021, jeví nelogická, a proto označení takovéto obrany žalovaným jako účelové (viz strana 6 žalobou napadeného rozhodnutí), hodnotí soud za zcela

přiléhavé. Soud shrnuje, že žalobkyně neposkytla správním orgánům uspokojivé vysvětlení nejasností týkajících se trvání jejího pracovního poměru od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021, jež by bylo způsobilé vyvrátit zjištěné zásadní pochybnosti ohledně odlišných dob trvání pracovního poměru žalobkyně u zaměstnavatelky. Soud proto shodně se správními orgány posoudil tvrzení žalobkyně uplatněné v nyní posuzovaném řízení, že neměla žádnou povědomost o tom, že ke dni 31. 5. 2021 došlo k ukončení jejího pracovního poměru u zaměstnavatelky za zcela nevěrohodné; naopak je soud přesvědčen, že žalobkyně si byla ukončení svého pracovního poměru dobře vědoma, proto podala úřadu práce žádost ze dne 26. 7. 2021 o zprostředkování zaměstnání.

28. Soud na tomto místě shodně jako žalovaný na straně 5 až 6 žalobou napadeného rozhodnutí upozorňuje na zákonná ustanovení zákoníku práce, která je zapotřebí reflektovat i v dané věci. Soud však s ohledem na tvrzení žalobkyně, že její pracovní poměr k datu 31. 5. 2021 nezanikl, jelikož zaměstnavatelka s ní pracovní poměr neukončila, má za podstatná následující ustanovení zákoníku práce, a to § 69 odst. 1, v němž je zakotven postup zaměstnance v případě, kdy ze strany zaměstnavatele dojde k neplatnému ukončení pracovního poměru vůči němu a tento zaměstnanec si přeje být i nadále zaměstnáván. Dle § 69 odst. 1 zákoníku práce se uvádí: *„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.“* Dále soud odkazuje na § 72 zákoníku práce, kde je stanoveno: *„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.“* Podle § 71 zákoníku práce platí: *„Při neplatné dohodě o rozvázání pracovního poměru se postupuje při posuzování práva zaměstnance na náhradu ušlé mzdy nebo platu obdobně jako při neplatné výpovědi dané zaměstnanci zaměstnavatelem (§ 69). Zaměstnavatel právo na náhradu škody pro neplatnost dohody uplatňovat nesmí.“* V § 72 zákoníku práce určená dvouměsíční prekluzivní lhůta pro podání žaloby o určení neplatnosti úkonu, jímž došlo k ukončení pracovního poměru je lhůtou hmotněprávní, tj takováto žaloba musí být před uplynutím dvouměsíční lhůty, která začíná běžet ode dne, kterým měl pracovní poměr skončit na základě napadeného právního jednání, soudu doručena. Prominutí zmeškání této lhůty je vyloučeno.
29. Soud dodává, že žalobkyně ani netvrdila, že by v důsledku právně nejistého postavení zaměstnance případně podala žalobu na určení, že její pracovní poměr dále trvá, kdy v tomto soudním řízení by se neplatnost rozvázání pracovního poměru posuzovala jako otázka předběžná dle § 80 zákona č. 99/1963 Sb., občanského soudního řádu (dále jen „o. s. ř.“). Tedy žalobkyně sice jinými slovy tvrdila, že zaměstnavatelka s ní neplatně ukončila pracovní poměr ke dni 31. 5. 2021, což se musela nepochybně nejpozději dozvědět při vyplňování žádosti ze dne 26. 7. 2021. Přesto žalobkyně netvrdila, že by písemně oznámila zaměstnavatelce, že trvá na svém dalším zaměstnávání a nepodala v zákonem stanovené lhůtě žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru dle § 69 odst. 1 zákoníku práce, rovněž tak netvrdila, že

by podala ani žalobu na určení, že pracovní poměr účastníků dále trvá dle § 80 o. s. ř. Avšak nedošlo-li k určení neplatnosti ukončení pracovního poměru pravomocným rozhodnutím soudu, má se za to, že pracovní poměr skončil podle tohoto pracovněprávního jednání, i kdyby bylo postiženo vadou, která způsobuje jeho neplatnost rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96, vyplývá, že: „[c]hce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců (§ 64 [zákoníku práce z roku 1965]) podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.“ Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 27. 5. 2015, č. j. 8 Ads 69/2014–31, potvrdil kontinuitu uvedeného názoru, a to i poukazem na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012, „kde se Nejvyšší soud na výše citovaný názor odvolává již v souvislosti s § 72 zákoníku práce z roku 2006. Rovněž zákoník práce z roku 2006 tedy vychází z předpokladu, že právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru lze zvrátit jen podáním žaloby. Tím totiž dochází k jasnému signálu, že je platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna a není jistota, zda pracovní poměr skutečně skončil.“ Z citované judikatury tak vyplývá, že jakékoliv dodatečné posuzování neplatnosti pracovněprávního jednání směřujícího k rozvázání pracovního poměru je nepřipustné. Neplatnost rozvázání pracovního poměru nesmí být posuzována jako tzv. předběžná otázka ani v jiném řízení před soudem, např. v řízení o určení, že pracovní poměr dále trvá, o zaplacení náhrady mzdy apod. Soud tak dospěl k názoru, že tím, že žalobkyně nepodala žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelkou nelze než uzavřít, že její pracovní poměr skončil ke dni 31. 5. 2021, i pokud by se jednalo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Tudíž v nyní posuzovaném řízení předložené okamžité zrušení pracovního poměru bylo žalobkyní vyhotoveno a dle jejího tvrzení i předáno zaměstnavatelce již v době, kdy žalobkyně nebyla u zaměstnavatelky zaměstnána, s tímto úkonem se tak nemohou pojit žádné právní následky.

30. Soud zdůrazňuje, že žalobkyně v dané věci nesplnila povinnost konzistentního tvrzení souladného s dostupnými fakty, soud proto zcela souhlasí s úvahou správních orgánů, že doba trvání pracovního poměru žalobkyně do 31. 5. 2021 byla nespornou; naopak doba trvání pracovního poměru žalobkyně od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021 zůstala v řízení spornou. Za shora předestřené skutkové situace trvání pracovního poměru ode dne 1. 6. 2021 do dne 20. 9. 2021 nebylo předběžnou otázkou, o níž by byly správní orgány oprávněny dle § 9 odst. 2 zákona na ochranu zaměstnanců učinit si úsudek, jelikož rozhodovat o platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru je oprávněn toliko civilní soud nikoli úřad práce, potažmo Ministerstvo práce a sociálních věcí. V této souvislosti soud shodně se žalovaným upozorňuje žalobkyni na její právo domoci se svých sporných mzdových nároků v insolvenčním řízení vedeném proti zaměstnavatelce.
31. Soud připouští, že odkaz na zákoník práce a běh prekluzivní lhůty dle § 72 zákoníku práce provedl až žalovaný ve svém rozhodnutí, za účelem podpořit právní názor úřadu práce, což je správným a souladným postupem se zákonem. Žalovaný ustanovení § 72 zákoníku práce vztáhl k okamžitému zrušení pracovního poměru žalobkyně, tento

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

právní názor však soud, jak vyloženo shora nesdílí, nicméně nejedná se o pochybení takové intenzity, jež by odůvodnilo zrušení žalobou napadeného rozhodnutí, protože v jeho důsledku nebylo do právní sféry žalobkyně negativním způsobem definitivně zasaženo. Soud tedy dospěl k závěru, že správní orgány věc správně po právní stránce posoudily i že jimi zjištěný skutkový stav byl pro posouzení věci zcela dostatečný. Obě správní rozhodnutí obsahují zcela jasné úvahy správních orgánů, z nichž jednoznačně vyplývá, na základě, jakých konkrétních skutečností vystavěly meritorní rozhodnutí (viz strana 2 prvostupňového správního rozhodnutí, strany 5 až 7 druhostupňového správního rozhodnutí). Taktéž je z obou správních rozhodnutí zřejmé, jaké konkrétní listinné podklady byly správními orgány v řízení získány, jaké skutečnosti z nich byly správními orgány zjištěny a jak tyto byly posouzeny, a to nejprve u každého listinného podkladu individuálně a následně byly vyhodnoceny všechny podklady ve vzájemné souvislosti. Soud nezjistil žádné nesrovnalosti ohledně způsobu hodnocení jednotlivých důkazů.

32. Žalobkyně v žalobě konkrétně brojila proti posouzení správních orgánů své žádosti o podporu v nezaměstnanosti a zprostředkování zaměstnání ze dne 26. 7. 2021 a evidenčního listu ze dne 17. 10. 2021, který doložila insolvenční správkyňe zaměstnavatelky. Žalobkyně namítala, že správní orgány toliko na těchto podkladech postavily rozhodnutí ve věci. Soud s touto námitkou nesouhlasí a upozorňuje na stranu 6 rozhodnutí žalovaného, kde žalovaný poukázal i na další listiny, jimiž podpořil své skutkové a právní závěry, a to zejména na listiny poskytnuté předběžným insolvenčním správcem (seznamy závazků a zaměstnanců zaměstnavatelky); přičemž žalovaný neopomněl ani existenci okamžitého zrušení pracovního poměru žalobkyně ze dne 20. 9. 2021, když na straně 6 svého rozhodnutí akcentoval, že není oprávněn si učinit úsudek o jeho platnosti či neplatnosti a hodnotil jej ve vztahu k tvrzení vyplývajícím z žádosti žalobkyně ze dne 26. 7. 2021, kdy konstatoval jeho nesoulad s tvrzeními v žádosti ze dne 26. 7. 2021 a listinami z insolvenčního řízení zaměstnavatelky žalobkyně. Pokud žalobkyně namítala, že evidenční list ze dne 17. 10. 2021 není oficiálním evidenčním listem, jelikož neobsahuje veškeré náležitosti, a navíc jsou v něm chyby v údajích o pracovním poměru žalobkyně, absentuje důvod skončení pracovního poměru atp., soud k těmto výtkám uvádí, že předně takováto námitka nebyla v odvolání žalobkyně uplatněna, dále soud konstatuje, že evidenční list nebyl jediným podkladem, ze kterého správní orgány v řízení vycházely, taktéž soud zdůrazňuje, že správní orgány v dané věci byly povinny zjistit skutkový stav, ale toliko v rozsahu nezbytném pro posouzení věci dle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců. Tudíž jejich povinnost zkoumat oprávněnost nároků žalobkyně zanikla v okamžiku, kdy dospěly k závěru o spornosti rozhodné doby, za kterou žalobkyně uplatnila mzdové nároky; nebyly tak ani oprávněny odstraňovat zjištěné rozpory či si vytvářet vlastní konstrukce, jakým možným způsobem byl pracovní poměr žalobkyně ukončen dne 31. 5. 2021, natož za tímto účelem vést správní řízení. Pokud by tak činily, jednalo by se o porušení zásady rychlosti a hospodárnosti správního řízení. S touto námitkou úzce souvisí výtka žalobkyně, že se žalovaný nevypořádal s její argumentací o absenci listinného důkazu o skončení pracovního poměru dne 31. 5. 2021. Předně soud upozorňuje, že tato odvolací námitka nebyla zcela formulována tak, jak uvádí v žalobě, nýbrž v odvolání pouze konstatovala, resp. prohlásila, že nikdy nedostala výpověď, nepodepsala dohodu o skončení pracovněprávního vztahu a jediná písemnost, která o skončení jejího pracovního poměru svědčí, je okamžité zrušení pracovního poměru.

Uvedené konstatování však soud vnímá jako podpůrné tvrzení žalobkyně v odvolání, jímž měla v úmyslu obhájit své tvrzení o skončení pracovního poměru později, a to ke dni 20. 9. 2021. Přesto soud dodává, že podle ustálené judikatury jak správních soudů, tak Ústavního soudu, povinnost řádného odůvodnění rozhodnutí nelze mechanicky ztotožňovat s povinností poskytnout podrobnou odpověď na každý jednotlivý v odvolání uplatněný argument. Podstatné je posouzení jádra případu a poskytnout odpověď na základní námitky, které v sobě mohou v některých případech konzumovat i odpověď na námitky dílčí a související (srov. např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 14. 2. 2013, č. j. 7 As 79/2012-54, ze dne 29. 8. 2013, č. j. 7 As 182/2012-58, ze dne 19. 2. 2014 č. j. 1 Afs 88/2013-66). Dle Ústavního soudu „*není porušením práva na spravedlivý proces, jestliže obecné soudy nebudují vlastní závěry na podrobné oponentuře (a vyvracení) jednotlivě vznesených námitek, pakliže proti nim staví vlastní ucelený argumentační systém, který logicky a v právu rozumně vyloží tak, že podpora správnosti jejich závěrů je sama o sobě dostatečná*“ [nálezn sp. zn. III. ÚS 989/08 ze dne 12. 2. 2009 (N 26/52 SbNU 247)]. Uvedené obecné závěry lze bez dalšího plně vztáhnout nejen na soudy, nýbrž i na správní orgány, přičemž v dané věci žalovaný ve světle citované judikatury v dané věci postupoval, neboť vypořádal podstatu žalobních námitek a nestíhá jej tudíž povinnost reagovat i na všechny další dílčí námitky vznesené žalobcem.

## V.

### Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

33. Na základě shora uvedeného dospěl Městský soud v Praze k závěru, že žalobou napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu se zákonem a judikaturou soudů, soud ve správním řízení neshledal ani procesní pochybení, která by měla za následek nezákonnost žalobou napadeného rozhodnutí, proto soud nedůvodnou žalobu podle § 78 odst. 7 s. ř. s. zamítl.
34. Výroky o nákladech řízení pod body II., III. rozhodnutí jsou odůvodněny § 60 odst. 1 s. ř. s., neboť žalobkyně nebyla ve věci samé úspěšná a úspěšnému žalovanému prokazatelné náklady řízení nad rámec běžných činností správního úřadu nevznikly. Proto bylo rozhodnuto tak, že žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení a žalovanému soud náhradu nákladů řízení nepřiznal dle § 60 odst. 7 s. ř. s.

### Poučení:

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). Případně-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.

Shodu s prvopisem potvrzuje J. V.

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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: [www.nssoud.cz](http://www.nssoud.cz).

Praha 29. dubna 2024

Mgr. Gabriela Bašná v.r.  
předsedkyně senátu