



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Evy Šonkové a soudců Tomáše Kocourka a Sylvy Šiškeové v právní věci žalobkyně: **Z. K.**, zastoupená Mgr. Filipem Pokorným, advokátem se sídlem Na Zábradlí 205/1, Praha 1, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, proti rozhodnutí žalovaného ze dne 15. 3. 2022, č. j. MPSV-2022/27568-422/1, o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 29. 4. 2024, č. j. 5 Ad 7/2022-41,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá**.
- II. Žalobkyně **nemá** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

[1] Žalobkyně požádala o uspokojení splatných mzdových nároků nevyplacených jí zaměstnavatelkou v platební neschopnosti podle zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů (zákon o ochraně zaměstnanců). V této věci je předmětem sporu, v jakém období byla žalobkyně zaměstnána. Podala totiž žádost o uspokojení nároků za dobu od 1. 8. 2020 do 20. 9. 2021, správní orgány však dospěly k závěru, že nesporná je doba jejího zaměstnání pouze do 31. 5. 2021, proto podle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců neuspokojily její mzdové nároky za období po tomto datu.

[2] Proti rozhodnutí žalovaného žalobkyně brojila u městského soudu, který její žalobu zamítl. Ustanovení § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců je výrazem potřeby co

nejrychleji uspokojit mzdové nároky zaměstnance, aby nedošlo k jeho sociálnímu ohrožení finančním nedostatkem. Na druhou stranu nezbavuje správní orgány povinnosti zjistit skutkový stav bez důvodných pochybností. Správní orgány od insolvenční správkyne zaměstnavatelky obdržely doklady, podle nichž byla žalobkyně zaměstnána do 31. 5. 2021. Z úřední činnosti také zjistily, že žalobkyně dne 26. 7. 2021 podala žádost o zprostředkování zaměstnání, kde vlastnoručně uvedla, že její pracovní poměr skončil dne 31. 5. 2021 a od 1. 6. 2021 nepracuje, což doložila potvrzením zaměstnavatelky. Až v žádosti o uspokojení splatných mzdových nároků ze dne 5. 11. 2021 tvrdila, že její pracovní poměr skončil dne 20. 9. 2021 okamžitým zrušením zaměstnancem. Žalobkyně nedokázala uspokojivě vysvětlit rozpory mezi svými tvrzeními a údaji v evidenci předložené insolvenční správkyne zaměstnavatelky, proto se městský soud ztotožnil se závěrem správních orgánů, že doba trvání pracovního poměru od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021 zůstala v řízení spornou, a žalobkyně neměla právo na uspokojení mzdových nároků. Své sporné mzdové nároky může uplatnit v insolvenčním řízení vedeném proti zaměstnavatelce.

II. Argumentace účastníků řízení

[3] Proti rozsudku městského soudu podala žalobkyně (stěžovatelka) kasační stížnost z důvodů, které podřadila pod § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (s. ř. s.).

II. a) Kasační stížnost žalobkyně

[4] Stěžovatelka rozporuje závěr městského soudu, že správní orgány uvedly jasné úvahy pro svá rozhodnutí. Správní orgán prvního stupně založil své rozhodnutí na rozhodné době, žalovaný položil těžiště svých úvah na marné uplynutí prekluzivní lhůty k okamžitému zrušení pracovního poměru (proto změna výroku v jeho rozhodnutí není pouze formulační). Městský soud argumentaci posunul ještě dál a odůvodnil zamítnutí žádosti marným uplynutím prekluzivní lhůty k podání žaloby na určení, že pracovní poměr trvá.

[5] Pracovní poměr skončil okamžitým zrušením ke dni 20. 9. 2021, což stěžovatelka doložila listinou. Podle správních orgánů k tomu mělo dojít dohodou ke dni 31. 5. 2021 (neboť výpověď to být nemohla). Tato dohoda však ve správním spise absentuje a správní orgány nevyzvaly k jejímu předložení. Tím zatížily řízení vadou, která měla vliv na zákonnost jejich rozhodnutí. Judikatura citovaná městským soudem ke skončení pracovního poměru neplatným rozvazovacím úkonem je použitelná pouze na situace před novelizací zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, v roce 2013. Stěžovatelka brojí proti extenzivnímu výkladu pojmu spor v § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců a souhlasí s komentářovou literaturou citovanou v bodě 25 napadeného rozsudku. Správní orgán by si měl o existenci pracovního poměru učinit primárně úsudek sám a nespoléhat se pouze na poklady předložené zaměstnavatelem, příp. zaměstnancem. Rozdílný pohled zaměstnavatele, resp. insolvenčního správce na datum či způsob ukončení pracovního poměru nelze automaticky považovat za spor ve smyslu zákona o ochraně zaměstnanců. Takový spor započne až podáním žaloby dle § 72 zákoníku práce.

[6] Stěžovatelka vysvětluje okolnosti podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti a pozdější tvrzení, že její pracovní poměr trvá. Se zaměstnavatelkou o dohodě o skončení pracovního poměru nejednala, protože takovou dohodu by zaměstnavatelka nemohla

pokračování

vzhledem ke své insolvenční přijmout. Poté, co stěžovatelka obdržela podklady od účetní, přihlásila se v dobré víře na úřad práce. Tyto listiny sice obsahovaly mnoho chyb a nepřesností, kvůli nedostatku finančních prostředků se přesto rozhodla podat žádost o podporu v nezaměstnanosti, ale později požádala o přerušování řízení, než se vše vysvětlí. Stěžovatelka neobdržela výpověď a existence dohody o ukončení prokázána nebyla, její pracovní poměr tedy musel skončit až okamžitým zrušením dne 20. 9. 2021. Městský soud i správní orgány nesprávně vycházely pouze z evidenčního listu předloženého insolvenční správce. Námitky, které podle městského soudu stěžovatelka nezahrnula do odvolání, ve skutečnosti uváděla již před správním orgánem prvního stupně a v odvolání brojila proti nedostatečnému vypořádání těchto svých tvrzení.

II. b) Vyjádření žalovaného

[7] Žalovaný se ve vyjádření ke kasační stížnosti ztotožnil se závěry městského soudu. Zdůrazňuje, že sama stěžovatelka v žádosti o podporu v nezaměstnanosti uvedla, že je od 1. 6. 2021 nezaměstnaná. Kritériem pro vyhovění žádosti navíc není sociální situace žadatele, k tomu jsou vhodné např. dávky dle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, či dle zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi. Stěžovatelkou předložené okamžité zrušení pracovního poměru se jeví v kontextu ostatních podkladů (zápočtový list, evidenční list, vlastní prohlášení v žádosti o podporu, vyjádření předběžného insolvenčního správce) jako účelové.

[8] Změnu výroku v napadeném rozhodnutí žalovaný náležitě odůvodnil a učinil tak proto, že úřad práce nesprávně uvedl důvod zamítnutí žádosti. Takový postup byl v souladu se zásadou hospodárnosti řízení a také v souladu s judikaturou. Dodal, že správní orgány netvrdily, že ke skončení pracovního poměru muselo nutně dojít dohodou, pouze dospěly k závěru, že většina podkladů prokazovala skončení pracovního poměru ke dni 31. 5. 2021. Tvrzených pohledávek za následující období se stěžovatelka může domáhat v insolvenčním řízení.

III. Posouzení Nejvyšším správním soudem

[9] Kasační stížnost je přípustná a lze ji projednat. Ačkoli úprava obsažená v zákoně o ochraně zaměstnanců úzce souvisí s problematikou podpory v nezaměstnanosti, nelze ji podřadit pod žádný z pojmů obsažených v § 31 odst. 2 s. ř. s., a nebyl tak důvod zkoumat, zda je kasační stížnost přijatelná podle § 104a odst. 1 s. ř. s. (srov. rozsudek NSS ze dne 30. 10. 2009, č. j. 4 Ads 141/2009-42).

[10] Kasační stížnost není důvodná.

[11] Úvodem se NSS musí vypořádat s námitkou nepřezkoumatelnosti. Stěžovatelka pouze obecně uvádí, že se městský soud s několika jejími námitkami nedostatečně vypořádal. Vadu nepřezkoumatelnosti ovšem nelze důvodně vznášet pokaždé, když se účastníkovi jeví napadené rozhodnutí příliš stručné, nebo se mu dokonce jen nelíbí způsob jeho odůvodnění. Judikatura vyhrazuje tuto vadu jen pro skutečně závažné případy, kdy odůvodnění

rozhodnutí trpí takovými nedostatky, které brání jeho věcnému přezkumu. Nepřezkoumatelnost nelze libovolně rozšiřovat, obzvláště pokud se soud nebo správní orgán sice podrobně nevypořádá s každou dílčí námitkou, ale odpovědi na ně vychází z ucelené argumentace a účastníkovi se dostane vysvětlení, proč jeho argumentace jako celek neobstojí (srov. usnesení rozšířeného senátu ze dne 5. 12. 2017, č. j. 2 As 196/2016-123, č. 3668/2018 Sb. NSS, bod 29, a dále také např. rozsudek NSS ze dne 7. 12. 2023, č. j. 10 Afs 27/2023-76, bod 14). Ke stěžovatelské obecné námitce o nedostatečném vypořádání námitek NSS uvádí, že městský soud pečlivě a podrobně vypořádal její žalobní body a přezkoumatelně vysvětlil, proč nebylo zamítnutí žádosti nezákonné.

[12] Podle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců ve znění od 1. 4. 2011 do 30. 6. 2023 uspokojí úřad práce mzdivé nároky pouze za dobu, která je nesporná, nesouhlasí-li doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdivé nároky, s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem.

[13] Nejdříve je nutné vyjasnit, co představuje dobu nespornou, resp. za jakých podmínek je možné dospět k závěru, že doba, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdivé nároky, je sporná, a nelze je podle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců uspokojit.

[14] Stěžovatelka nerozporuje, že nesouhlasí doba, za kterou uplatňuje mzdivé nároky, s údaji uvedenými insolvenční správkyní. Otázka zní, do jaké míry musí za takové situace správní orgán z hlediska povinnosti zjistit stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti (§ 3 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu), zjišťovat další skutečnosti.

[15] Zákon o podpoře zaměstnanců vychází ze směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/94/ES ze dne 22. října 2008 o ochraně zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (směrnice 2008/94). Podle čl. 1 odst. 1 se směrnice 2008/94 vztahuje na pohledávky zaměstnanců vznikající z pracovních smluv nebo pracovních poměrů vůči zaměstnavatelům, kteří se nacházejí v platební neschopnosti ve smyslu čl. 2 odst. 1.

[16] Podle čl. 12 písm. a) směrnice 2008/94 se tato směrnice nedotýká možnosti členských států přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání.

[17] Zneužíváním uvedeným v čl. 12 písm. a) směrnice 2008/94 jsou zneužívající praktiky poškozující záruční instituce tím, že uměle vytvářejí mzdivou pohledávku, a protiprávně tak zakládají povinnost úhrady k tíži těchto institucí. Opatření, která mohou členské státy v souladu s tímto ustanovením přijmout, jsou tedy opatření nezbytná k zamezení takovým praktikám (rozsudek SDEU ze dne 5. 5. 2022 ve věci C-101/21 *HJ v. Ministerstvo práce a sociálních věcí*, bod 41).

[18] Úřad práce může podle zákona o ochraně zaměstnanců vyplatit mzdivé nároky pouze za dobu, která je nesporná. Z gramatického výkladu jeho § 9 odst. 2 se podává, že doba, na které se zaměstnanec a zaměstnavatel, resp. správce, „neshodnou“, je doba sporná, a nelze za ni vyplatit mzdivé nároky. Cílem tohoto ustanovení je zabránit zaměstnanci požadovat mzdivé nároky za dobu, ve vztahu k níž není jisté, že byl zaměstnán. Ustanovení § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců je tedy výrazem pravomoci členského státu přijmout nezbytná opatření, aby se zamezilo zneužívání [čl. 12 písm. a) směrnice 2008/94, ve stejném znění předcházející úprava v čl. 10 písm. a) směrnice Rady ze dne 20. října 1980

pokračování

o sblížení právních předpisů členských států týkajících se ochrany zaměstnanců v případě platební neschopnosti zaměstnavatele (směrnice 80/987)].

[19] Z rozsudku SDEU ze dne 11. 9. 2003 ve věci C-201/01 *Maria Walcher proti Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen Steiermark*, body 37 a 38, k výkladu předchozí (shodné) úpravy plyne, že aplikace vnitrostátního předpisu, jehož cílem je zabránit zneužití, nesmí být na újmu plnému účinku a jednotnému uplatňování práva Společenství v členských státech. Vnitrostátní soudy zejména nemohou ohrozit cíle sledované směrnicí (k tomu NSS dodává, že výrazem této zásady je i bod 7 preambule směrnice 2008/94, podle něhož členské státy mohou stanovit omezení odpovědnosti záručních institucí, které však musí být slučitelné se sociálním cílem této směrnice). Vzhledem k tomu, že čl. 10 písm. a) směrnice 80/987 stanovuje výjimku z obecného pravidla, musí být vykládán úzce. Kromě toho musí být vykládán způsobem slučitelným se sociálním účelem této směrnice, kterým je zaručit zaměstnancům minimální úroveň ochrany Společenství v případě platební neschopnosti zaměstnavatele prostřednictvím úhrady splatných pohledávek vyplývajících z pracovních smluv nebo pracovních poměrů a týkajících se odměn za určité období.

[20] SDEU nemůže nahradit posouzení vnitrostátního soudu, který je jediným příslušným pro zjištění skutkového stavu projednávané věci, je však třeba zdůraznit, že uplatnění takového vnitrostátního pravidla nesmí být na újmu plnému účinku a jednotnému uplatňování práva Společenství v členských státech. Vnitrostátním soudům zejména nepřísluší, aby při výkladu právního nároku vyplývajících z ustanovení práva Společenství měnily rozsah tohoto ustanovení nebo aby ohrozily cíle, které sleduje [rozsudek SDEU ze dne 12. 5. 1998 ve věci C-367/96 *Alexandros Kefalas a další proti Elliniko Dimosio (Řecký stát) a Organismos Oikonomikis Anasygkrotisis Epicheiriseon AE (OAE)*, body 20 a 22].

[21] Z ustálené judikatury SDEU vyplývá, že při neexistenci právní úpravy Společenství v dané oblasti přísluší vnitrostátnímu právnímu řádu každého členského státu, aby určil příslušné soudy a upravil procesní podmínky soudních řízení určených k zajištění ochrany práv, která procesním subjektům vyplývají z práva Společenství, za předpokladu, že tyto podmínky nejsou na jedné straně méně příznivé než ty, které se týkají obdobných řízení na základě vnitrostátního práva (zásada rovnocennosti), a že na druhé straně v praxi neznemožňují nebo nadměrně neztěžují výkon práv přiznaných právním řádem Společenství (zásada efektivity) (rozsudek SDEU ze dne 7. 6. 2007 ve spojených věcech C-222/05 až C-225/05 *J. van der Weerd a další proti Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit*, bod 28).

[22] Ohledně zásady efektivity vyplývá z judikatury SDEU, že je nutno každý případ, ve kterém vystává otázka, zda vnitrostátní procesní předpis činí výkon práv přiznaných jednotlivcům právním řádem Společenství nemožným nebo jej nadměrně ztěžuje, analyzovat s ohledem na postavení tohoto předpisu v celém řízení, průběh řízení a zvláštnosti řízení před různými vnitrostátními orgány. Z tohoto hlediska je namíste případně zohlednit základní zásady vnitrostátního právního systému, jako například zásadu ochrany práv obhajoby, zásadu právní jistoty a řádný průběh řízení (rozsudek SDEU ve spojených věcech C-222/05 až C-225/05, bod 33).

[23] Klíčové pro výklad § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců je posouzení rozsahu pravomoci členských států pro přijímání nezbytných opatření k zamezení zneužívání podle čl. 12 písm. a) směrnice 2008/94. Protože se jedná o spor o výklad unijního práva a NSS představuje soud podle čl. 267 odst. 3 SFEU, musel se zabývat tím, jestli není namíste předložit Soudnímu dvoru Evropské unie předběžnou otázku. SDEU formuloval v rozsudku ze dne 27. 3. 1963 ve spojených věcech 28 a 30/62 *Da Costa* doktrínu „*acte éclairé*“, podle které není nutné předběžnou otázku podávat, pokud je vznesená otázka po hmotné stránce shodná s otázkou, která již byla předmětem rozhodnutí o předběžné otázce v obdobném případě. Druhou výjimku formuloval SDEU v rozsudku ze dne 6. 10. 1982 ve věci 283/81 *Cilfit*, která je známá jako doktrína „*acte clair*“. Jak vyplývá z bodu 21 tohoto rozsudku, soud poslední instance nemá povinnost předložit předběžnou otázku, jestliže jediné správné použití unijního práva je tak zřejmé, že nezůstává prostor pro jakoukoliv rozumnou pochybnost. Existence takové možnosti musí být posouzena v závislosti na zvláštních rysech unijního práva, zvláštních obtížích vznikajících při jeho výkladu a nebezpečí rozdílné judikatury v rámci Unie.

[24] Přestože otázka, která je předmětem tohoto řízení, nebyla dosud SDEU řešena, dospěl NSS k závěru, že se jedná o tzv. *acte clair*. Nutnost vyložit vnitrostátní ustanovení (§ 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců) eurokonformně takovým způsobem, aby měl zaměstnanec efektivní možnost uplatnit mzdový nárok i přes rozporné tvrzení zaměstnavatele je natolik jasná, že nedává prostor pro jakoukoliv rozumnou pochybnost, a to i s přihlédnutím ke specifickým rysům unijního práva.

[25] V tomto případě jde o stanovení vnitrostátního procesního postupu s cílem zjistit dobu, po kterou byl zaměstnanec zaměstnán u zaměstnavatele v platební neschopnosti. Správný výklad umožňuje efektivní uplatnění nároku vyplývajícího z unijního práva. Je proto třeba zdržet se výkladu, který by byl v rozporu se sociálním cílem této směrnice. Čistě gramatický výklad § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců by však tento cíl ohrozit mohl, neboť stanovení doby pro výplatu mzdových nároků by záleželo pouze na tvrzení zaměstnavatele či správce. Zaměstnanci by nadměrně ztěžoval možnost reálně uplatnit svoje nároky vyplývající z unijního práva. Takový výklad proto nelze přijmout. Cíle zabránění zneužívání lze dosáhnout mírnějšími prostředky i se zohledněním nutnosti rozhodnout o žádosti zaměstnance dostatečně rychle. Je pochopitelné, že rychlého posouzení žádosti by nebylo možné dosáhnout, pokud by byl úřad práce povinen zjistit přesný stav pracovněprávních poměrů za situace úpadku zaměstnavatele. Je proto nutné přijmout výklad zohledňující povinnost neohrozit sociální cíle směrnice 2008/94, kam lze přiřadit i nutnost o žádosti rozhodnout rychle (zkrátit období, kdy je zaměstnanec v důsledku platební neschopnosti zaměstnavatele bez příjmů).

[26] Správní orgán tedy musí posoudit, zda s ohledem na konkrétní okolnosti případu jsou pochybnosti o délce doby, za kterou zaměstnanec uplatňuje mzdové nároky, natolik podstatné, že za její spornou část je vyplatit nelze. Nemůže se spokojit pouze s tím, že doba tvrzená zaměstnancem nesouhlasí s údaji uvedenými zaměstnavatelem nebo správcem, ale je nutné, aby posoudil, zda tvrzení zaměstnavatele či správce dostatečně zpochybnilo tvrzení zaměstnance, případně zda zaměstnanec v reakci na tyto odlišné údaje dokázal vyvstálé pochybnosti vyvrátit. Je však třeba jako příliš zužující odmítnout výklad stěžovatelky, která

pokračování

považuje za spornou pouze dobu, o které se vede soudní řízení iniciované žalobou dle § 72 zákoníku práce.

[27] Městský soud posoudil zákonnost napadeného rozhodnutí v souladu výše uvedenými principy. Stěžovatelka nedokázala uspokojivě vyvrátit nesrovnalosti mezi dobou zaměstnání uvedenou v její žádosti, tvrzením předběžné insolvenční správkyne podloženým seznamem mzdových závazků a seznamem aktuálních zaměstnanců a tvrzením insolvenční správkyne podloženým evidenčním listem. K těmto rozporným skutečnostem se přidala protichůdná tvrzení stěžovatelky, kdy nejprve v žádosti o zprostředkování zaměstnání vlastnoručně uvedla, že byla zaměstnána do 31. 5. 2021.

[28] Správní orgány nemusely zjišťovat přesný způsob ukončení pracovního poměru, jestliže z tvrzení insolvenční správkyne i z vlastních tvrzení stěžovatelky vyplynuly takové nejasnosti o trvání pracovního poměru po 31. 5. 2021, že tato doba trvání zůstala sporná. Nebylo povinností správních orgánů ani městského soudu tento spor vyřešit. Proto ani nebylo nutné obstarávat konkrétní dokument (dle stěžovatelky měly správní orgány vyžádat dohodu o ukončení pracovního poměru), na základě kterého k ukončení pracovního poměru došlo. Nutno připomenout, že cílem městského soudu ani správních orgánů nebylo závazně posoudit pracovněprávní vztahy stěžovatelky a její zaměstnavatelky, ale určit, zda má stěžovatelka nárok na vyplacení mzdových nároků za období od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021. K tomu bylo třeba provést úvahu, jestli je tato doba trvání zaměstnaneckého poměru nesporná.

[29] Městský soud dostatečně objasnil, proč je stěžovatelčino vysvětlení jejího tvrzení v žádosti o zprostředkování zaměstnání nelogické. Jakkoli nelze vyloučit, že účetnictví zaměstnavatelky může být chybné a stěžovatelčin pracovní poměr neskončil ke dni 31. 5. 2021, nyní argumentuje, že na žádosti o zprostředkování zaměstnání vědomě uvedla nepravdivý údaj, aby mohla získat podporu v nezaměstnanosti, na kterou, pokud byla v té době ještě zaměstnaná, neměla nárok. Stěžovatelka tedy argumentuje, že nezneužila jeden institut sloužící na ochranu zaměstnanců, protože ještě předtím zneužila institut na ochranu nezaměstnaných. Jak správně připomněl městský soud, stěžovatelka se proti tvrzené chybě v evidenci zaměstnavatelky nijak právně nebránila, např. žalobou na určení. Proto ani argumentace stěžovatelky týkající se aktuálnosti městským soudem citované judikatury k možnosti napadení rozvázání pracovního poměru není pro posouzení podstaty věci relevantní.

[30] Není také důvodná námitka, že by žalovaný své odůvodnění v napadeném rozhodnutí postavil na zásadně odlišné argumentaci oproti prvostupňovému správnímu orgánu. Podstatou rozhodnutí obou správních orgánů i městského soudu byl závěr, že doba od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021, za niž stěžovatelka požadovala uspokojení mzdových nároků, byla sporná přinejmenším do té míry, aby se stala překážkou pro vyhovění žádosti v tomto rozsahu. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí zaměřil na zkoumání předběžné otázky trvání pracovního poměru, nicméně výslovně aproboval závěr správního orgánu prvního stupně o naplnění podmínky pro nepřiznání nároku podle § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců. Zároveň však šel dál než prvostupňový správní orgán a konstatoval, že stěžovatelčin pracovní poměr za výše uvedené období byl nejen sporný, ale dokonce už

netrval. Městský soud sice v tomto posouzení udělal krok zpět a aproboval pouze jádro argumentace žalovaného, tedy že doba existence pracovního poměru od 1. 6. 2021 do 20. 9. 2021 byla sporná, to však nic nemění na tom, že se konzistentně jako oba správní orgány věnoval výkladu § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců. I když se každé z rozhodnutí zaměřilo důkladněji na různé aspekty případu, nelišily se ve svých závěrech a posouzení natolik výrazně, aby snad jejich odůvodnění byla překvapivá.

[31] Jedinou námitkou, o které městský soud v bodě 32 napadeného rozsudku uvedl, že není obsažena v odvolání, je tvrzení, že evidenční list poskytnutý insolvenční správce není oficiálním evidenčním listem. Lze tedy dovodit, že právě k této námitce stěžovatelka v kasační stížnosti obecně uvádí, že v odvolání uvedena nebyla, protože na ni nereagoval už prvostupňový správní orgán a v odvolání pouze upozorňovala na toto opomenutí. Městský soud se však nespokojil pouze s konstatováním, že tato námitka nebyla obsažena v odvolání, ale věcně ji vypořádal, když uvedl, že evidenční list nebyl jediným podkladem, ze kterého správní orgány vycházely, a jejich povinnost zjistit skutkový stav věci byla omezena účelem posouzení splnění podmínek § 9 odst. 2 zákona o ochraně zaměstnanců. NSS se ztotožňuje s tímto věcným závěrem městského soudu, neboť jak je uvedeno výše (bod [27]), evidenční list nebyl jediným podkladem pro závěr o spornosti tvrzené doby zaměstnání.

IV. Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

[32] Na základě výše uvedeného dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s. zamítl.

[33] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle § 60 odst. 1 za použití § 120 s. ř. s. Stěžovatelka nemá právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť ve věci neměla úspěch. Žalovanému žádné náklady nad rámec jeho úřední činnosti nevznikly, a proto mu soud náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti nepřiznal.

Poučení: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 13. listopadu 2024

Eva Šonková
předsedkyně

s
e
n
á
t
u