



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl soudkyní Lenkou Bursíkovou ve věci

žalobkyně: **MgA. L. F.**
bytem X

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Křížová 25, Praha 5

o **žalobě proti rozhodnutí** žalovaného ze dne 28. 3. 2024, č. j. MPSV-2024/53495-421/1,

takto:

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

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. Soud se v této věci zabýval otázkou, zda byla žalobkyně po právu vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání. Pro posouzení této otázky bylo stěžejní objasnit, zda byla žalobkyně k 1. 9. 2023 zaměstnána – není sporu o tom, že k 31. 8. 2023 skončil její pracovní právní

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. B.

vztah vyplývají z pracovní smlouvy na dobu určitou. Sporné bylo, zda k tomuto datu ukončila též dohodu o provedení práce. K této skutečnosti žalobkyně již v rámci správního řízení předložila nějaké důkazy, stejně tak obstaraly důkazy správní orgány. Podle soudu z nich však jednoznačně neplynulo, jak se věci k 31. 8. 2023 skutečně měly. Z vlastní iniciativy proto dokazování doplnil výslechem dvou svědkyň, neboť mohly podle názoru soudu blíže objasnit, jak to s ukončením žalobkyniných pracovněprávních vztahů bylo.

2. Žalobkyně byla od 1. 9. 2023 zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 4. 10. 2023 žalobkyně předložila dohodu o provedení práce ze dne 2. 1. 2023 uzavřenou mezi ní a zaměstnavatelem MICHAEL – Střední škola a Vyšší odborná škola reklamní a umělecké tvorby s.r.o. (dále jen „zaměstnavatel“) na dobu od 2. 1. 2023 do 31. 12. 2023. Do záznamu v kontaktním listu uvedla, že tato dohoda byla ukončena k 30. 8. 2023. Dne 6. 10. 2023 sdělil zaměstnavatel Úřadu práce ČR – pobočce pro hlavní město Prahu, že s žalobkyní byl ukončen pouze „hlavní pracovní poměr“. Dohoda o provedení práce nebyla dosud ukončena. Dne 31. 10. 2023 žalobkyně předložila dohodu o zrušení dohody o provedení práce ke dni 30. 10. 2023, potvrzení o zaměstnání, podle kterého byla u zaměstnavatele zaměstnána na základě dohody o provedení práce od 2. 1. 2023 do 30. 10. 2023, a mzdový a osobní list na rok 2023.
3. Rozhodnutím ze dne 11. 1. 2024, č.j. ABG-138/2024-06/E/02, úřad práce žalobkyni od 1. 9. 2023 vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť žalobkyně byla v pracovněprávním vztahu, což je překážka bránící vedení žalobkyně v evidenci uchazečů o zaměstnání, kterou žalobkyně neoznámila.
4. Žalobkyně proti tomuto rozhodnutí podala odvolání, které žalovaný v záhlaví označeným rozhodnutím (dále jen „napadené rozhodnutí“) zamítl a rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání potvrdil.
5. Žalobkyně se žalobou podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (s. ř. s.), domáhá zrušení napadeného rozhodnutí a vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení.

Žaloba a další podání účastníků řízení

6. Žalobkyně namítá, že dohoda o provedení práce byla prokazatelně ukončena k 31. 8. 2023, což prokazuje e-mailová korespondence s ředitelkou školy (zaměstnavatele). O tom, že byla dohoda ukončena k tomuto datu, byla přesvědčena i v okamžiku, kdy žádala o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a o podporu v nezaměstnanosti. Práci konanou na dohodu nemohla žalobkyně vykonávat bez hlavního pracovního poměru, jelikož spolu obě činnosti bezprostředně souvisely. Zaměstnavatel v odpovědi ze dne 6. 10. 2023 sice uvedl, že dohoda nebyla písemně ukončena, z nepochopitelných důvodů však nedodal, že byla ukončena ústně (po telefonu). Na tento e-mail (sic!) navazovala výzva ředitelky, aby žalobkyně předala archiv a klíče, na což žalobkyně reagovala tak, že archiv i klíče předala. Tím považovala pracovněprávní vztah za ukončený. O této odpovědi byla žalobkyně informována až na konci října. Referentky úřadu práce jí sdělily, že bude vyřazena na několik měsíců z evidence, a vyvíjely na žalobkyni obrovský nátlak, aniž by braly v potaz, že to bylo poprvé, kdy se dozvěděla, že dohoda o provedení práce podle tvrzení zaměstnavatele ukončena nebyla. Žalobkyně následně navštívila bývalého zaměstnavatele, jehož pracovník jí ústně sdělil, že k ukončení dohody o provedení práce došlo k 31. 8. 2023 ústně a e-mailem. Pod tíhou nátlaku proto požádala bývalého zaměstnavatele, aby s ní dohodu ukončil i písemně, aby existoval jasný a hmatatelný důkaz pro úřad práce. Zaměstnavatel tak učinil k 31. 10. 2023, ačkoli oba vědí, že k ukončení došlo 31. 8. 2023. Správní orgány nebraly

v potaz žalobkynina vyjádření. Jako směrodatné braly jen vyjádření zaměstnavatele. Ani jedna ze stran neměla zájem, aby pracovněprávní vztah v jakékoli podobě po 31. 8. 2023 pokračoval. Dohodu o provedení práce dne 4. 10. 2023 předložila, protože v ní byla uvedena výše odměny a žalobkyně se domnívala, že výše podpory v nezaměstnanosti má být počítána i z odměny stanovené v dohodě. Nejednalo se však o přiznání existující dohody o provedení práce, kterou v té době považovala za ukončenou. Žalobkyně proto nesouhlasí se žalovaným, že předložením dohody překročila osmidenní lhůtu pro splnění oznamovací povinnosti. Po 31. 8. 2023 žádný příjem z dohody žalobkyně neměla.

7. Žalovaný ve vyjádření odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Žalobkyně do žádosti o zprostředkování zaměstnání neuvedla, že má uzavřen pracovněprávní vztah na základě dohody o provedení práce. Skutečnost, že ke dni zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, byla žalobkyně v pracovněprávním vztahu je zřejmá z dohody o provedení práce, kterou žalobkyně předložila dne 4. 10. 2023 (a v prvostupňovém řízení uvedla, že si je vědoma svého pochybení, protože na dohodu zapomněla). S ohledem na poučení, kterých se žalobkyni dostalo, si musela být žalobkyně vědoma, že kolidující zaměstnání byla povinna oznámit úřadu práce při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Předložená e-mailová komunikace nesvědčí o tom, že dohoda o provedení práce byla ukončena k 31. 8. 2023 (žalobkyně v e-mailu hovoří toliko o ukončení pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou do 31. 8. 2023). I zaměstnavatel dne 6. 10. 2023 sdělil, že dohoda o provedení práce je stále platná. V kontextu těchto skutečností a zejména dohody o ukončení dohody o provedení práce ke dni 31. 10. 2023 považuje žalovaný námitky za nedůvodné. Nesplnění oznamovací povinnosti nelze zhojit nepodloženým tvrzením o ukončení dohody o provedení práce ústní formou. Námitky, podle kterých byl pracovněprávní vztah založený dohodou ukončen ústně, nadto žalobkyně poprvé vznesla až v odvolání, proto k nim žalovaný nemohl kvůli koncentraci přihlížet (i přesto se však s nimi vypořádal). Při nesplnění oznamovací povinnosti nemá úřad žádný prosto pro správní úvahu, zda uchazeče o zaměstnání z evidence vyřadí, či nikoli. Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, neobsahuje ani jiné ustanovení umožňující odstranění tvrdosti při jeho provádění. K námitce, že žalobkynino jednání postrádá znaky společenské škodlivost, žalovaný uvádí, že nešlo o přestupkové řízení, ale řízení vedené podle zákona o zaměstnanosti.

Jednání soudu

8. V průběhu jednání dne 14. 10. 2024 účastníci řízení setrvali na svých procesních stanoviscích.
9. Žalobkyně zrekapitulovala skutkové okolnosti svého případu, které uvedla již v žalobě. Zdůraznila, že se na konci srpna 2023 rozhodla ukončit spolupráci se zaměstnavatelem. Z jejího e-mailu vyplynula jasná vůle nepokračovat v žádném pracovněprávním vztahu. Po tomto e-mailu následoval dlouhý telefonický hovor s ředitelkou zaměstnavatele, která potvrdila, že od září 2023 spolupracovat nebudou. Protože výše podpory podle výměru ze září 2023 byla mnohem nižší, než žalobkyně předpokládala, vydala se na úřad práce s dotazem, zda při výpočtu nedošlo k chybě. Žalobkyně odmítá, že dne 4. 10. 2023 přišla na Úřad práce přiznat, že má uzavřenou dohodu o provedení práce. Důvodem předložení byla domněnka, že došlo k chybnému výpočtu podpory v nezaměstnanosti. Předložila při tom i dohodu o provedení práce, úřednice jí však sdělila, že podpora v nezaměstnanosti se z dohod nevypočítává. Úřednice se však začala zajímat o předloženou dohodu s datem trvání do 31. 12. 2023. Žalobkyně jí sdělila, že dohodu byla nucena podepsat současně s pracovní smlouvou, jinak by nebyla na danou pracovní pozici přijata. Úřednice ji požádala, ať si od bývalého zaměstnavatele vyžádá písemné potvrzení. Na to jí žalobkyně sdělila, že to bude

velmi obtížné, jelikož se se zaměstnavatelem rozešla velmi ve zlém a komunikace je *de facto* nemožná. Na to úřednice sdělila, že si daný materiál vyžádá sama. Následně úřad práce požádal bývalého zaměstnavatele o zodpovězení některých dotazů mimo jiné, zda byla dohoda o provedení práce písemně ukončena. Mzdová účetní zaměstnavatele, která neměla informace od ředitelky, odpověděla, že dohoda o provedení práce písemně ukončena nebyla. Žalobkyně navštívila bývalého zaměstnavatele, aby od něj získala písemné potvrzení o tom, že dohoda byla ukončena k 31. 8. 2023. Zaměstnavatel se však obával, že něco udělal špatně, a proto ukončil písemně dohodu až ke konci října 2023 s tím, že žalobkyni vydal potvrzení, že jí nebyla přidělována žádná práce a vyplacena od 1. 9. 2023 žádná odměna. Až 4,5 měsíce poté, co požádala o podporu v nezaměstnanosti, žalobkyně obdržela rozhodnutí, kterým byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání do 1. 12. 2023. Úřad práce tak svými průtahy žalobkyni znemožnil, aby se v prosinci 2023 znovu evidovala jako uchazečka o zaměstnání. Žalovaný vůbec nevzal v potaz argument, že dohodu o provedení práce ukončila ústně a že od září 2023 žádnou činnost pro zaměstnavatele nevykonávala. Žalovaný rovněž neprovedl navrhovaný důkaz, výslech zaměstnavatele, aby zjistil skutečný průběh ukončování dohody o provedení práce. Nebyla naplněna materiální stránka přestupku, a tudíž nemohlo dojít k sankčnímu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalovaný nevzal v potaz důvody hodné zvláštního zřetele dle § 5 odst. 1 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, které spočívaly v tom, že dohoda byla ukončena telefonicky, ústně a následovala na to e-mailová komunikace, ze které jasně vyplynulo ukončení činnosti, která byla předmětem dohody o provedení práce, tedy spravování archivu. Žalobkyně v této souvislosti poukázala na rozsudek NSS ze dne 10. 9. 2019, č. j. 1 Ads 160/2019-30. Důsledky vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání jsou nepřiměřené míře porušených povinností.

10. Žalovaný připomněl, že podle § 25 odst. 1 zákona o zaměstnanosti nemůže být uchazečem o zaměstnání fyzická osoba, která je v pracovněprávním vztahu, přičemž dohoda o provedení práce nepředstavuje výjimku podle § 25 odst. 3–6 zákona o zaměstnanosti. Pokud je fyzická osoba v pracovněprávním vztahu na základě dohody o provedení práce, nemůže být uchazečem o zaměstnání. Žalobkyně se v průběhu prvostupňového řízení vyjádřila tak, že neuvedla, že došlo k ukončení dohody. Poté, co došlo k vyřazení, začala žalobkyně tvrdit, že ona sama ukončila dohodu o provedení práce současně s ukončením pracovního poměru, což bylo novum. I přesto se k této skutečnosti žalovaný vyjádřil. Z e-mailové komunikace vyplývá, že se zabývá ukončením pracovního poměru, nikoli dohody o provedení práce. I kdyby se e-mail týkal dohody, bylo by nutné dodržet výpovědní dobu. Dohoda by neskončila okamžitě, ale podle § 77 odst. 5 písm. b) zákoníku práce by běžela patnáctidenní výpovědní doba, která by zasahovala do doby vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nejde o přestupkové řízení, proto se v dané věci neaplikuje přestupkový zákon ani principy z něj vycházející. Skutečnost, zda žalobkyně činnost na základě smlouvy vykonávala nebo pobírala odměnu, nejsou definičními znaky pro nekolidující pracovněprávní vztah. Před novelou zákona o zaměstnanosti docházelo k tomu, že dohoda o provedení práce byla jedním z nejméně zneužívaných institutů při vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Proto zákonodárce rozhodl, že ti, kteří jsou v pracovněprávním vztahu na základě dohody, nemohou být v evidenci uchazečů o zaměstnání. Z nesplnění oznamovací povinnosti se nelze vyvinit, nepřihlíží se k důvodům, proč se tak stalo. Stejně tak jsou bez významu důsledky vyřazení. Judikatura, na kterou odkazuje žalobkyně, se týkala situací, kdy se přihlíží k vážným důvodům podle § 5 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
11. Svědkyně Ing. M. H., ředitelka bývalého žalobkynina zaměstnavatele, v rámci svědecké výpovědi uvedla, že žalobkyně byla ve škole zaměstnána od září nebo konce ledna 2022 jako

Shodu s prvopisem potvrzuje: J. B.

pedagožka výtvarných předmětů. Měla uzavřený hlavní pracovní poměr na dobu určitou jednoho roku a k tomu ještě dohodu o provedení práce na správu výtvarných ateliérů, protože to je činnost, která s pedagogickou činností souvisí. Žalobkyně nejprve tvrdila, že chce v pracovním poměru pokračovat. Byl připravený rozvrh a na konci srpna v tzv. přípravném týdnu žalobkyně nenastoupila. Napsala svědkyni e-mail, že bude končit hlavní pracovní poměr, což svědkyni nemile překvapilo. Na dohodu fakticky práci nadále taky nevykonávala, ale dohoda ukončena nebyla. Někdy během října žalobkyně poslala požadavek, aby bylo antيداتováno ukončení dohody o provedení práce. Svědkyně jí řekla, že to není možné, ale že může potvrdit, že od srpna práci na dohodu nevykonávala. K dotazu soudu na obsah telefonátu se žalobkyní, který předcházela e-mailové komunikaci, svědkyně uvedla, že se během něj nebavily o dohodě o provedení práce. Pokud by se o ní bavily, tak by ji svědkyně ukončila. Ale stejně tak ji mohla ukončit žalobkyně. Vlastně si na dohodu o provedení práce nevzpomněly. Pro svědkyni bylo ukončení spolupráce ze strany žalobkyně velkým překvapením a komplikací.

12. Svědkyně V. M., externí mzdová účetní zaměstnavatele, uvedla, že si nevybavuje okolnosti nástupu žalobkyně do zaměstnání, ale když ukončovala pracovní poměr, tak svědkyni ředitelka školy poslala e-mail, ve kterém žalobkyně oznamuje, že nebude chtít pokračovat v zaměstnání. Pracovní poměr byl uzavřen na dobu určitou do 31. 8. 2023. Pak tam bylo nějaké předání věcí, to šlo ale mimo svědkyni. Ta pak vystavila zápočtový list a odeslala jej žalobkyni. Žalobkyně měla i dohodu o provedení práce do 31. 10. 2023. Není si jistá, zda v e-mailu byla informace, že žalobkyně ukončuje i dohodu, ke svědkyni se tato informace nedostala, takže pro ni dohoda o provedení práce nadále platila, i když z ní v září a říjnu 2023 neplynula žádná odměna. Svědkyni pak začátkem října vyzval úřad práce, aby potvrdila doklad pro vyplacení podpory. Odpověděla, že jej potvrdit nemůže, protože dohoda stále trvá. Následně žalobkyně zaměstnavatele požádala o antيداتování ukončení dohody o provedení práce. Ta ale byla ukončena až 31. 10. 2023, kdy dohodu o ukončení podepsala ředitelka školy. Nic antيداتováno nebylo. Soud svědkyni dále předložil k nahlédnutí potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti ze dne 30. 10. 2023. Údaje o době trvání pracovního vztahu se do formuláře dostanou z počítače, kam je zapisuje svědkyně. Pokud v mzdovém a osobním listu nejsou u některého měsíce uvedeny žádné údaje, znamená to, že tam nebyla odměna. Když svědkyni úřad práce dne 6. 10. 2023 požádal o součinnost, uvedla v e-mailu z téhož dne, že dohoda o provedení práce dosud nebyla ukončena, čímž myslela, že nebyla ukončena vůbec. Informace, že by dohoda byla ukončena, se k ní nedostala.
13. V reakci na provedené výsledky žalobkyně uvedla, že trvá na tom, že dohoda byla ukončena telefonicky. Dohoda byla nedílnou součástí pracovního poměru. Žalobkyně proto žila v domněnku, že jde o jednu věc. Proto celou záležitost stále vnímá tak, že nic nezamlčela. Žalovaný uvedl, že zaměstnavatel neměl vůli ukončit dohodu o provedení práce, ani k tomu nesměřovaly jeho kroky.
14. Listinami, které žalobkyně přiložila k žalobě a které jsou již součástí správního spisu, soud dokazování neprováděl, neboť v řízení před správními soudy se dokazování správním spisem neprovádí (rozsudek NSS z 10. 2. 2021, čj. 10 As 335/2020-36, bod 12 a další tam uvedená judikatura).

Posouzení žaloby

15. Soudu byla v projednávané věci dána k posouzení prakticky jedna sporná skutková otázka, a to, zda žalobkyně k 31. 8. 2023 ukončila dohodu o provedení práce, a zda tedy mohla být od 1. 9. 2023 vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebo z ní měla být vyřazena.
16. Podle § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti vyřadí uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím, jestliže nastala některá ze skutečností bránících zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, které jsou uvedeny v § 25, s výjimkou skutečností uvedených v § 25 odst. 2 písm. a) až c), a uchazeč o zaměstnání nesplní oznamovací povinnost podle § 27 odst. 2.
17. Podle § 25 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti může být uchazečem o zaměstnání, pokud tento zákon dále nestanoví jinak, pouze fyzická osoba, která má na území České republiky bydliště a která **není v pracovněprávním vztahu** nebo ve služebním poměru, s výjimkami uvedenými v odstavcích 3 a 6.
18. Podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání
 - a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
 - b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

19. Podle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání krajské pobočce Úřadu práce; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Ve stejné lhůtě je povinen osobně nebo písemně oznámit důvody, pro které se ve stanoveném termínu nedostavil na krajskou pobočku Úřadu práce nebo na kontaktní místo veřejné správy stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce.
20. Mezi účastníky řízení není sporu o tom, že žalobkyně měla se zaměstnavatelem uzavřenou pracovní smlouvu na dobu určitou od 1. 9. 2022 do 31. 8. 2023, přičemž k prodloužení této smlouvy nedošlo. Pracovní poměr založený touto smlouvou tak zanikl k 31. 8. 2023. Dne 4. 9. 2023 žalobkyně požádala o zprostředkování zaměstnání. Na základě této žádosti byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání.
21. Zákon o zaměstnanosti váže nárok na zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na splnění několika skupin hmotněprávních podmínek. První skupinou jsou podmínky upravené v § 25 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, které ve své podstatě představují negativní vymezení pojmu „uchazeč o zaměstnání“ z pohledu inkompatibility statusu „uchazeče o zaměstnání“ s určitými veřejnými funkcemi, formami výdělečné činnosti či soustavné přípravy na budoucí povolání (viz rozsudek NSS ze dne 29. 8. 2008, č. j. 4 Ads 42/2008-95, č. 1864/2009 Sb. NSS).

22. Překážku pro zařazení do evidence představuje také skutečnost, pokud je fyzická osoba v pracovněprávním vztahu podle zákoníku práce nebo služebním poměru podle zákona o státní službě. Zákon stanoví výjimky, tzv. nekolidující zaměstnání, při jejichž vykonávání je možné fyzickou osobu do evidence zařadit. Jde o výkon činnosti v pracovním poměru, v rámci dohody o pracovní činnosti a služebním poměru, u nichž současně nesmí být překročena stanovená výše měsíčního výdělku, resp. měsíční odměny.
23. Pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce není „nekolidujícím zaměstnáním“, ale zaměstnáním kolidujícím s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání [§ 25 odst. 1 písm. a) ve spojení s § 25 odst. 3 *a contrario* zákona o zaměstnanosti]. Ustanovení § 25 odst. 1 písm. a) přitom přísně váže nemožnost být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na samotnou existenci pracovněprávního vztahu, nikoli na faktický výkon činnosti či příjem, resp. jeho výši z takového pracovněprávního vztahu.
24. Znění § 30 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti přitom ukládá úřadu práce povinnost bez dalšího vyřadit uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jakmile nastane některá z vyjmenovaných skutečností bránících jeho zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Úřad práce tedy nemá žádný prostor pro vlastní úvahu, zda skutečnost bránící zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání spočívá v natolik závažném pochybení uchazeče o zaměstnání, že odůvodňuje jeho vyřazení z této evidence. Zákon o zaměstnanosti pak neobsahuje ani jiné ustanovení umožňující odstranění tvrdostí při jeho provádění, a proto z pravidel v něm uvedených nelze činit žádné výjimky (rozsudek NSS ze dne 15. 9. 2011, č. j. 4 Ads 29/2011-155).
25. Poukázala-li žalobkyně při jednání na § 5 odst. 1 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti a související judikaturu, jde v první řadě o opožděně uplatněný na žalobní bod. Nad rámec nutného odůvodnění nicméně soud doplňuje, že aplikace tohoto ustanovení v posuzované věci nepřichází v úvahu. Podle tohoto ustanovení se vážnými důvody pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele. Na rozdíl (například) od § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti (podle kterého vyřadí uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím, jestliže uchazeč o zaměstnání **bez vážných důvodů** nesplní určitou zde vyjmenovanou povinnost), § 30 odst. 1 písm. a) vyřazení předpokládá bez dalšího, tedy aniž by byla naplněna podmínka neexistence vážných důvodů. Proto je také nerelevantní poukaz žalobkyně na rozsudek NSS č. j. 1 Ads 160/2019-30, který se zabýval právě výkladem pojmu vážné důvody ve vztahu k aplikaci § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti při opožděném oznámení pracovní neschopnosti. Stejně tak správní orgány, potažmo soud, nemohly nijak zohlednit důsledky vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání, resp. tyto důsledky nejsou podle zákona kritériem, která by mohl úřad práce při rozhodnutí o vyřazení z evidence zvažovat.
26. Stěžejní tedy bylo posouzení, zda žalobkyně měla v době svého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, resp. v době, kdy o zařazení do této evidence žádala, tzv. kolidující pracovněprávní vztah, či nikoli. Důkazy shromážděné v průběhu správního řízení nasvědčovaly tomu, že dohoda o provedení práce uzavřená mezi žalobkyní a zaměstnavatelem dne 2. 1. 2023 do 31. 12. 2023 v době vedení žalobkyně v evidenci byla nadále platně uzavřena, a tento pracovněprávní vztah tedy trval (do 30. 10. 2023). To plyne zejména z potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti ze dne 30. 10. 2023, podle kterého byla žalobkyně u zaměstnavatele

zaměstnána od 2. 1. 2023 do 30. 10. 2023 na základě dohody o provedení práce a toto zaměstnání bylo dobou důchodového pojištění, shodně pak i z potvrzení o zaměstnání a mzdového listu z téhož data a vyjádření mzdové účetní zaměstnavatele z 6. 10. 2023 a zejména z dohody o zrušení dohody o provedení práce ke dni 30. 10. 2023. Nelze pominout ani vyjádření samotné žalobkyně ze dne 6. 11. 2023, ve kterém výslovně uvedla, že vykonávala jedno zaměstnání na základě dvou smluv a že při návštěvě úřadu práce dne 4. 10. 2023 „netvrdila, že DPP byla ukončena“.

27. Na druhou stranu však žalobkyně (následně) předložila e-mailovou komunikaci s bývalým zaměstnavatelem, ze které skutečně vyplývalo, že k 31. 8. 2023 hodlala ukončit své působení ve škole Michael a fakticky k tomu nakonec došlo. Z obsahu e-mailové komunikace jednoznačně plyne, že pracovní poměr založený pracovní smlouvou na dobu určitou skončil k 31. 8. 2023 a že další pracovní poměr (pracovní smlouva) nebyl uzavřen. Jak již bylo uvedeno shora, o tom není mezi účastníky řízení sporu. Nejasné ovšem zůstalo, zda v průběhu telefonické komunikace (na kterou odkazovali e-maily) či prostřednictvím e-mailu došlo současně též k ukončení dohody o provedení práce. Soud považoval za uvěřitelné tvrzení žalobkyně (byť uvedené až později v průběhu správního řízení), že byla přesvědčena o tom, že dohodou stran skončil i pracovněprávní vztah založený dohodou. A proto také v žádosti o podporu v nezaměstnanosti čestně prohlásila, že není v pracovněprávním vztahu.
28. Soud na tomto místě doplňuje, že si je vědom skutečnosti, že zákoník práce obsahuje v § 334 až 337 speciální úpravu při doručování písemností, která dopadají i na doručování písemností týkajících se skončení pracovního poměru nebo právních vztahů založených dohodou o provedení práce (§ 334 zákoníku práce). Současně však zákoník práce postrádá komplexní úpravu právních jednání a neupravuje postup při uzavírání pracovněprávních smluv (dohod), včetně dohody o ukončení dohody o provedení práce. Na uzavření těchto smluv (dohod) je proto třeba použít občanský zákoník (např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 5. 2021, sp. zn. 21 Cdo 3382/2020, nebo rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 10. 2019, sp. zn. 21 Cdo 1528/2019). Proto ani zvláštní úprava doručování písemností v zákoníku práce, nemá zásadní význam pro posouzení předpokladů vzniku dvoustranného právního jednání (dohody). Smyslem právní úpravy doručování písemností zaměstnanci je, aby se písemnost skutečně dostala do dispozice zaměstnance. Smlouva je uzavřena, jakmile si strany ujednaly její obsah. V mezích právního řádu je stranám ponecháno na vůli svobodně si smlouvu ujednat a určit její obsah. Jak vyplývá z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 27. 4. 2022, sp. zn. 21 Cdo 2061/2021, je-li z vnějších projevů jednajících (pro vnější svět) poznatelný společný shodný úmysl (vůle) upravit vznik, změnu, udržení nebo zánik svých práv a povinností, a není-li vůle některého z jednajících (nebo obou) deformována, je nutno dospět k závěru o vzniku dohody (srov. § 1725 občanského zákoníku a rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 12. 2019, sp. zn. 21 Cdo 2250/2018). Z uvedeného též vyplývá, že pro úvahu o vzniku (existenci) společného (vícestranného) právního jednání je významný pouze úsudek (poznání) o společné vůli (úmyslu) jednajících, nikoliv o „cestě“, která ke shodě jednajících o obsahu právního jednání vedla; taková úvaha se může prosadit pouze při posouzení tzv. formy právního jednání, která se odráží pouze v řešení otázky platnosti právního jednání.
29. Z toho tedy plyne, že bylo-li by z projevů vůle zaměstnavatele a žalobkyně (při telefonické či e-mailové komunikaci) možno dovodit společný shodný úmysl ukončit dohodu o provedení práce, bylo by nutno uzavřít, že dohoda o ukončení dohody tímto distančním jednáním vznikla.

30. Z tvrzení žalobkyně plynulo, že jejím úmyslem (vůlí) bylo ukončit na konci srpna 2023 veškeré pracovněprávní vztahy se zaměstnavatelem, tedy i pracovněprávní vztah založený dohodou o provedení práce. Úmysl zaměstnavatele ve vztahu k této otázce však z pohledu soudu zůstal i po dokazování provedeném ve správním řízení nejasný. Za účelem doplnění skutkových zjištění soud podle § 77 odst. 2 s. ř. s. doplnil dokazování provedené správními orgány o výslechy dvou svědkyň a tyto důkazy následně hodnotil jednotlivě i v jejich souhrnu s důkazy provedenými v řízení před správními orgány a následně rozhodl na základě takto zjištěného skutkového stavu.
31. Soud konstatuje, že zejména z výpovědi ředitelky zaměstnavatele vyplynulo, že k 31. 8. 2023 zaměstnavatel s žalobkyní dohodu o provedení práce ukončit nechtěl. Ředitelka vypověděla, že v rámci komunikace s žalobkyní ke konci srpna 2023 o dohodě o provedení práce vůbec nebyla řeč. Její telefonická i e-mailová komunikace se týkala pouze případného prodloužení pracovní smlouvy (uzavření nové pracovní smlouvy). Lapidárně řečeno, ředitelka (a zjevně i žalobkyně) zcela zapoměla na to, že existuje i další pracovněprávní vztah žalobkyně založený právě dohodou o provedení práce, a proto o této dohodě s žalobkyní na konci srpna vůbec nejednala. Otázka ukončení dohody o provedení práce se začala řešit až v průběhu října 2023 z iniciativy žalobkyně, resp. úřadu práce. To potvrzuje i výpověď externí mzdové účetní, z níž plyne, že údaje ohledně toho, zda byl určitý pracovněprávní vztah ukončen dostává od ředitelky školy a následně je vkládá do mzdového systému. Informaci o tom, že byl ukončen pracovněprávní vztah žalobkyně založený dohodou o provedení práce, mzdová účetní dostala až v závěru října a na základě předložené dohody o ukončení dohody o provedení práce k 30. 10. 2023 tyto údaje vložila do systému a následně vyhotovila příslušné dokumenty (potvrzení zaměstnavatele, mzdový list atd.). To, co vyplynulo z provedených výpovědí (tedy že k ukončení dohody o provedení práce telefonicky, resp. e-mailem nedošlo), podporují i listinné důkazy, které jsou součástí správního spisu (viz bod 26 rozsudku).
32. Soud je s ohledem na shora uvedené přesvědčen, že výsledky provedeného dokazování potvrzují, že k ukončení dohody o provedení práce dohodou k 31. 8. 2023 mezi ředitelkou zaměstnavatele a žalobkyní nedošlo. Kromě tvrzení žalobkyně, resp. interpretace předložené e-mailové komunikace tak, jak ji činí žalobkyně, soud postrádá jakýkoli jiný důkaz, který by svědčil o opaku.
33. Nezbyvá proto než uzavřít, že úřad práce postupoval v souladu se zákonem, pokud poté, co zjistil překážku vedení žalobkyně v evidenci uchazečů o zaměstnání ve smyslu § 25 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti podle § 30 odst. 1 písm. a) téhož zákona žalobkyni z evidence vyřadil.
34. K argumentaci žalobkyně ohledně nedostatku společenské škodlivosti jejího jednání soud shodně s žalovaným konstatuje, že žalobkyně nebyla uznána vinnou ze spáchání přestupku, ale byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání. Byť žalobkyně může své vyřazení z evidence vnímat jako určitou formu sankce, jde ve své podstatě o administrativní opatření, které je důsledkem nesplnění podmínek pro vedení v evidenci. Pro aplikaci institutů přestupkového práva, včetně otázky společenské škodlivosti jednání, které vedlo k vyřazení z evidence, proto v tomto řízení není prostor. Námitka je nedůvodná.

Závěr a náklady řízení

35. Žalobní námitky nejsou důvodné a soud nezjistil žádnou vadu, k níž by byl povinen přihlídnout i bez námítky. Proto žalobu zamítl podle § 78 odst. 7 s. ř. s.

36. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Nestanoví-li zákon jinak, má účastník, který měl ve věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. Žalobkyně ve věci úspěch neměla, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Úspěšný žalovaný náhradu nákladů nepožadoval a podle obsahu spisu mu nevznikly náklady řízení nad rámec jeho běžné administrativní činnosti.

Poučení :

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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.

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.

Praha 14. října 2024

Lenka Bursíková v. r.
soudkyně

