



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně Lenky Kaniové, soudkyně Jiřiny Chmelové a soudce Ivo Pospíšila v právní věci žalobce: **JUDr. L. P.**, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 11. 2023, č. j. MPSV-2023/229874-421/1, v řízení o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Brně ze dne 24. 7. 2024, č. j. 22 Ad 30/2023 - 40,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žalobce **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III. Žalovanému **s e** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti **n e p ř i z n á v á .**

Odůvodnění:

I. Vymezení věci a předchozí řízení

[1] Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Brně (dále jen „správní orgán prvního stupně“) rozhodl na základě opakované žádosti rozhodnutím ze dne 11. 10. 2023, č. j. BMA-12042/2023-E4 o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti žalobci. Žalobcův pracovní poměr totiž skončil okamžitým zrušením pracovního poměru, a proto nebyly naplněny podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti podle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Na tomto

závěru nic nezměnila ani skutečnost, že v době podání žádosti před civilním soudem probíhalo řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce odvolání, které žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl, jelikož se ztotožnil se závěry správního orgánu prvního stupně.

[2] Žalobce podal proti rozhodnutí žalovaného žalobu ke Krajskému soudu v Brně (krajský soud), který ji napadeným rozsudkem zamítl.

[3] Mezi stranami podle krajského soudu nebyly sporné skutkové okolnosti. Předmětem řízení byla pouze právní otázka dopadu žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru na řízení o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Touto otázkou se dle krajského soudu již zabýval Nejvyšší správní soud, byť ve skutkově částečně odlišné věci. Konkrétně v rozsudku ze dne 27. 5. 2015, č. j. 8 Ads 69/2014 - 36, ve kterém kasační soud uvedl: *„Okamžité zrušení pracovního poměru je účinné doručením druhé straně, odvolat jej lze pouze před jeho doručením. Jeho účinky nastupují okamžitě. (...) Soud nemůže v jiném řízení posuzovat platnost rozvázání pracovního poměru ani jako předběžnou otázku (srov. např. rozsudku ze dne 27. 7. 2010, sp. zn. 21 Cdo 660/2009). Tím spíše tak nemůže bez dalšího činit správní orgán při úvaze o splnění podmínek pro přiznání nároku na podporu v nezaměstnanosti. Podáním žaloby totiž dává účastník těchto řízení najevo, že pracovní poměr nemusel skončit. Na tuto situaci mají správní orgány možností adekvátním způsobem procesně reagovat přerušením řízení a vyčkáním na výsledek soudního řízení, po kterém budou právní poměry účastníka vyjasněny.“*

[4] Z právních předpisů podle krajského soudu nevyplývá, že na žadatele o podporu v nezaměstnanosti je třeba po dobu vedení řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru hledět jiným způsobem, než že byl pracovní poměr platně rozvázán. Krajský soud neshledal, že by byl ve věci možný výklad, kterého se domáhá žalobce, tj. že by správní orgány neměly přihlídnout k důvodům ukončení pracovního poměru žalobce a teprve následně v případě jeho neúspěchu u civilního soudu vymáhat po žalobci již jednou poskytnutou podporu v nezaměstnanosti zpět.

[5] Z citované judikatury Nejvyššího správního soudu a Nejvyššího soudu dále podle krajského soudu vyplývá, že je možné dovolat se (relativní) neplatnosti právního jednání, kterým došlo ke skončení pracovněprávního vztahu, nicméně neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru může být určena pouze pravomocným rozhodnutím soudu.

[6] Krajský soud uzavřel, že k ochraně práv žalobce slouží v případě rozhodnutí o žalobě na určení neplatnosti o rozvázání pracovního poměru i jiný institut než přerušování řízení o podpoře v nezaměstnanosti, a to institut nového rozhodnutí ve smyslu § 101 písm. e) správního řádu, ve spojení s § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

II. Obsah kasační stížnosti a vyjádření žalovaného

[7] Žalobce (dále jen „stěžovatel“) podal proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost z důvodu dle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. a navrhl, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek zrušil a věc vrátil krajskému soudu k dalšímu řízení.

pokračování

[8] Nezákonnost napadeného rozhodnutí spočívá dle stěžovatele v nesprávném posouzení vzniku nároku dle zákona o zaměstnanosti, je-li civilní žalobou zpochybněna platnost rozvázání pracovního poměru.

[9] Stěžovatel má za to, že Nejvyšší správní soud se podobnou otázkou doposud nezabýval. Na rozdíl od skutkového stavu řešeného ve výše citovaném rozsudku kasačního soudu, č. j. 8 Ads 69/2014 - 36, podal v nyní řešeném případě stěžovatel žalobu. Právní stav ohledně rozvázání pracovního poměru, jenž by byl podřaditelný pod § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, je neprokázaný, neboť je předmětem civilní žaloby.

[10] Ze zákoníku práce a ze zákona o zaměstnanosti lze dle stěžovatele interpretovat i závěr opačný, než na jaký přistoupil krajský soud, a tedy že na žadatele o podporu v nezaměstnanosti by se mělo po dobu vedení řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru hledět tak, že pracovní poměr nebyl rozvázán platně. Taková interpretace je pro stěžovatele výhodnější a nenarušuje právní jistotu rozhodování správního orgánu. Účel zákona o zaměstnanosti i záměr zákonodárce má preferovat ochranu žadatele o podporu v nezaměstnanosti před negativními postupy zaměstnavatelů. Stěžovatel se domnívá, že správní orgán mohl rozhodnout na základě obecných zásad a teleologického výkladu a nemá vyčkávat jiných skutečností jako např. rozhodnutí soudu.

[11] Dle stěžovatele je právní úprava nejednoznačná a obsahuje krajským soudem nepřeklenutou mezeru. Napadené rozhodnutí stojí mj. na předpokladu, že uzavření otázky o (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru lze očekávat v rozumném čase a teprve poté bude správnímu orgánu umožněno rozhodnout a přiznat podporu v nezaměstnanosti. V nynější situaci, ve které hrozí, že civilní soud o (ne)platnosti rozvázání pracovního poměru nerozhodne v rozumné době, považuje stěžovatel takový výklad krajského soudu za odepření spravedlnosti.

[12] Žalovaný ve svém vyjádření uvedl, že dokument předložený žalobcem v předchozím správním řízení dle žalovaného jednoznačně prokazuje, že pracovní poměr stěžovatele byl dne 16. 8. 2023 ukončen okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k stěžovatelem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem. Vzhledem k tomu, že soud o žalobě na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru dosud nerozhodl, musel žalovaný na tento dokument nahlížet jako na platný.

[13] Žalovaný se neztotožňuje s námitkou stěžovatele, že Nejvyšší správní soud se doposud podobnou otázkou nezabýval. Rozsudek kasačního soudu č. j. 8 Ads 69/2014 - 36 podporuje závěry jak správního orgánu prvního stupně, tak žalovaného. S ohledem na tento rozsudek mohl stěžovatel soudní rozhodnutí předvídat.

[14] Žalovaný odkazuje na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96, ze kterého mj. plyne, že okamžité zrušení pracovního poměru, které bylo doručeno druhému účastníku, pozbývá své účinky jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla určena jeho neplatnost.

[15] Pokud by se na stěžovatele splňujícího podmínku § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, který podal žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem, o níž soud dosud nerozhodl, mělo hledět tak, že pracovní poměr nebyl rozvázán platně jen proto, že je to pro něj výhodnější, byl by dotčen princip právní jistoty. V jiných obdobných případech totiž podle § 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti platí, že žadatel nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá.

[16] Teleologický výklad nemůže dle žalovaného vést k přímému rozporu s výkladem jazykovým, k čemuž v případě výkladu zastávaného stěžovatelem dochází. Dále je při použití teleologického výkladu třeba zvažovat dotčení principu právní jistoty.

[17] Právní úprava není nejednoznačná a neobsahuje mezeru. V daném případě se nejedná o situaci, kdy v platném právu pro daný případ neexistuje norma a soud si musí poradit a zaplnit tzv. mezeru v právu výkladem. Správní orgány při svém postupu a rozhodování vycházely z účinné právní úpravy a aplikovaly § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, který na daný případ dopadá.

III. Posouzení věci Nejvyšším správním soudem

[18] Kasační stížnost je včasná, podaná osobou oprávněnou a přípustná. Jelikož se týká věci, v níž před krajským soudem rozhodoval specializovaný samosoudce, Nejvyšší správní soud v souladu s § 104a s. ř. s. nejdříve posuzoval, zda kasační stížnost svým významem podstatně přesahuje vlastní zájmy stěžovatele, a je proto přijatelná.

[19] Institut nepřijatelnosti a jeho dopady do soudního řízení správního Nejvyšší správní soud podrobně vyložil v usnesení ze dne 26. 4. 2006, č. j. 1 Azs 13/2006 - 39, č. 933/2006 Sb., v němž vymezil podmínky, za kterých je kasační stížnost přijatelná. O přijatelnou kasační stížnost se dle citovaného rozhodnutí může jednat v následujících typových případech: (1) kasační stížnost se dotýká právních otázek, které dosud nebyly vůbec či plně řešeny judikaturou Nejvyššího správního soudu; (2) kasační stížnost se týká právních otázek, které jsou dosavadní judikaturou řešeny rozdílně; (3) kasační stížnost bude přijatelná pro potřebu učinit judikaturní odklon; (4) pokud by bylo v napadeném rozhodnutí krajského soudu shledáno zásadní pochybení, které mohlo mít dopad do hmotněprávního postavení stěžovatele.

[20] V nyní projednávané věci Nejvyšší správní soud řeší otázku, zda má uchazeč o zaměstnání, s nímž byl ukončen pracovní poměr okamžitým zrušením ze strany zaměstnavatele z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, nárok na podporu v nezaměstnanosti, podal-li žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Nejvyšší správní soud se touto problematikou doposud plně nezabýval. Ve výše citovaném rozsudku č. j. 8 Ads 69/2014 - 36 totiž řešil kasační soud otázku, zda má na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč o zaměstnání, s nímž byl okamžitě zrušen pracovní poměr a který následně se zaměstnavatelem uzavřel dohodu o skončení pracovního poměru a dohodu o narovnání (a žalobu na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru

pokračování

nepodal). Případný důsledek podání žaloby řešil pouze nad rámec posuzované věci. Na tento rozsudek proto kasační soud nemůže plně odkázat.

[21] Kasační stížnost **je přijatelná**.

[22] Nejvyšší správní soud dále posoudil kasační stížnost v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů a zkoumal, zda napadené rozhodnutí netrpí vadami, k nimž by musel přihlédnout z úřední povinnosti (§ 109 odst. 3 a 4 s. ř. s.).

[23] Kasační stížnost **není důvodná**.

[24] Dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti „*nemá na podporu v nezaměstnanosti nárok uchazeč, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem.*“

[25] Podle § 101 písm. e) správního řádu „*[p]rovést nové řízení a vydat nové rozhodnutí ve věci lze tehdy, jestliže [...] tak stanoví zvláštní zákon.*“ Zvláštní právní úpravou je zde výše uvedený § 54 zákona o zaměstnanosti. V souladu s § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *se podpora v nezaměstnanosti přizná dodatečně, bylo-li příslušným orgánem rozhodnuto, že skončení pracovněprávního vztahu je neplatné.*

[26] Se stěžovatelem byl dne 16. 8. 2023 okamžitě zrušen pracovní poměr. Tuto skutečnost stěžovatel prokazatelně sdělil úřadu práce. Účinky okamžitého zrušení pracovního poměru nastupují bezprostředně doručením druhé straně. Stěžovatelův pracovní poměr tak skončil dne 16. 8. 2023.

[27] Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 9. 6. 2017, sp. zn. 21 Cdo 1619/2017, shledal, že dle ustálené soudní judikatury je rozvázání pracovního poměru okamžitým zrušením neplatné jen tehdy, jestliže byla jeho neplatnost určena pravomocným soudním rozhodnutím vydaným v řízení podle ustanovení § 72 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce (dále jen „zákoník práce“). Nebyla-li neplatnost právního úkonu o rozvázání pracovního poměru určena pravomocným rozhodnutím soudu, musí soud vždy, i v případném jiném řízení mezi účastníky, vycházet z toho, že pracovní poměr účastníků byl rozvázán platně (k tomu srov. ve vztahu k dřívější obsahově shodné právní úpravě v zákoně č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2006 např. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96).

[28] Právní názor, že okamžité zrušení pracovního poměru ze strany zaměstnavatele pozbývá své účinky spočívající ve skončení pracovního poměru jen na základě pravomocného rozhodnutí soudu, kterým byla určena jeho neplatnost, nebo na základě dohody o sporných nárocích (dohody o narovnání) uzavřené v průběhu řízení u soudu, v níž se účastníci dohodli, že jejich pracovní poměr po doručení okamžitého zrušení pracovního poměru trval a že bude trvat i nadále, vyjádřil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Přestože jej vyslovil za účinnosti předešlé právní

úpravy, Nejvyšší soud (jak vyplývá také z jeho současné rozhodovací praxe reprezentované např. rozsudkem ze dne 11. 3. 2016, sp. zn. 21 Cdo 4818/2014) jej považuje i za nové právní úpravy obsažené v zákoně č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2007, za nadále použitelný, neboť obě právní úpravy týkající se této problematiky lze v zásadě pokládat za obsahově shodné. Z tohoto právního názoru vychází rovněž např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 10. 1. 2007, č. j. 6 Ads 54/2007 - 63.

[29] Skutečnost, že stěžovatel podal žalobu na určení neplatnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, nemá s ohledem na výše uvedené až do pravomocného rozhodnutí soudu o jeho neplatnosti na rozhodnutí o nepřiznání podpory v nezaměstnanosti vliv. Správním orgánům nepřísluší posuzovat platnost rozvázání pracovního poměru a do doby pravomocného rozhodnutí soudu na něj musí nahlížet jako na platné. To nemůže zvrátit ani dlouhá doba, po níž případně trvá řízení u civilního soudu, na kterou stěžovatel v kasační stížnosti upozorňuje. Samotné zpochybnění platnosti rozvázání pracovního poměru podáním žaloby proto nevyklučuje aplikaci § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, jak uvádí stěžovatel. Toho je způsobilé až pravomocné rozhodnutí o žalobě, kterým je určena neplatnost rozvázání pracovního poměru. To ovšem neznamená, že by měl být v případě úspěchu u civilního soudu jeho nárok ohrožen prekluzí svého nároku (k této otázce se NSS vyjadřuje blíže v bodě [35] tohoto rozsudku).

[30] Nejvyšší správní soud se ztotožňuje se závěrem krajského soudu, že ze zákoníku práce ani ze zákona o zaměstnanosti nevyplývá, že po dobu vedení řízení o žalobě na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru je na žadatele o podporu v nezaměstnanosti třeba hledět jiným způsobem, než že byl pracovní poměr platně rozvázáný. Jak zákon o zaměstnanosti, tak výše citovaná judikatura nepřipouští závěr opačný. Zákon o zaměstnanosti v § 54 odst. 1 výslovně upravuje situaci, ve které soud rozhodne o neplatnosti rozvázání pracovního poměru a uchazeči o zaměstnání je dodatečně přiznána podpora v nezaměstnanosti. Postup, kterého se stěžovatel domáhá, tedy přiznání podpory v nezaměstnanosti a její následné navrácení v případě neúspěchu stěžovatele u civilního soudu, je dle Nejvyššího správního soudu v rozporu se zněním a účelem § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[31] Dle stěžovatele má účel zákona o zaměstnanosti i záměr zákonodárce preferovat ochranu žadatele o podporu v nezaměstnanosti před nepříznivými postupy zaměstnavatelů. Při úpravě negativních podmínek podpory v nezaměstnanosti v zákoně o zaměstnanosti vyšel zákonodárce z čl. 26 odst. 3 Listiny, dle kterého mají být hmotně zajištěny osoby, které bez svého zavinění nemohou prostředky na svou obživu zajišťovat práci. Nepřiznání podpory v nezaměstnanosti v případě okamžitého zrušení pracovního poměru pro porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k uchazečem vykonávané práci zvláště hrubým způsobem je tedy zcela v souladu s účelem zákona o zaměstnanosti a záměrem zákonodárce.

[32] Zákon o zaměstnanosti v § 39 odst. 2 jasně stanoví podmínky, za kterých je uchazeči o zaměstnání odepřen nárok na podporu v nezaměstnanosti. Podmínka uvedená v písm. a) upravuje situaci v nyní posuzované věci, v níž byl se stěžovatelem pracovní poměr ukončen

pokračování

jeho okamžitým zrušením. Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je tak jednoznačná a neobsahuje stěžovatelem namítanou mezeru.

[33] V rozsudku ze dne 8. 10. 2010, č. j. 4 Ads 104/2010 - 76, se Nejvyšší správní soud, stejně jako v nyní posuzované věci, zabýval existencí nároku na podporu v nezaměstnanosti. V tomto případě se rozdílně jednalo o uchazeče o zaměstnání, kterému byla adresována výpověď z pracovního poměru. Po zahájení soudního řízení o její neplatnosti byla výpověď s jeho souhlasem podle § 50 odst. 5 zákoníku práce zaměstnavatelem odvolána a pracovní poměr byl ukončen dohodou. V návaznosti na to byla žaloba vzata zpět a soudní řízení zastaveno. V tomto rozhodnutí kasační soud mj. uvedl, že: „*Vychází-li Nejvyšší správní soud ze skutkového stavu, který platil v době rozhodování správního orgánu I. stupně, je nepochybné, že správní orgán I. stupně rozhodl správně a na základě odpovídajícího skutkového stavu (v úvahu ovšem přicházela i možnost přerušení řízení z důvodu řízení o předběžné otázce). V projednávaném případě byl totiž pracovní poměr ukončen výpovědí žalobce podle § 52 písm. g) zákoníku práce (...), a do dne vydání prvostupňového rozhodnutí tato výpověď právních účinků nepozbyla. Jestliže § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti stanoví, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jím vykonávané práci zvláště hrubým způsobem, úřad práce nemohl rozhodnout – při splnění podmínky stanovené v § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti – o tom, že se žalobci přiznává podpora v nezaměstnanosti, byl-li s ním skončen pracovní poměr výpovědí z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce.*“ Nejvyšší správní soud má za to, že tento závěr je aplikovatelný i v nyní posuzované věci, v níž byl se stěžovatelem pracovní poměr rozváznán jeho okamžitým zrušením, neboť se nadále jedná o podmínku § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, při jejímž splnění se uchazeči o zaměstnání nárok na podporu v nezaměstnanosti nepřizná. Výše citované rozhodnutí tak podporuje závěr krajského soudu, jenž shledal, že stěžovatel nesplňuje podmínky pro přiznání podpory v nezaměstnanosti.

[34] Nejvyšší správní soud rovněž sdílí názor krajského soudu, že postup, který kasační soud přdestřel ve svých rozhodnutích (rozsudek č. j. 8 Ads 69/2014 - 31 ze dne 27. 5. 2015 a rozsudek č. j. 3 Ads 88/2014 - 37 ze dne 11. 12. 2014), dle něhož mají správní orgány možnost reagovat na podání žaloby na určení neplatnosti rozváznání pracovního poměru přerušením řízení, není jediný možný (srov. např. rozsudek ze dne 9. 11. 2016, č. j. 1 Ads 236/2016 - 29). Ostatně až na výjimky je obecně přerušování řízení i při existenci důvodů pro takový postup fakultativní (rozsudek NSS ze dne 22. 6. 2011, č. j. 6 Ads 23/2011 - 60 či ze dne 31. 10. 2024, č. j. 10 Azs 151/2024 - 28). V případě úspěchu stěžovatele u civilního soudu je pak k ochraně jeho práv způsobilý institut nového rozhodnutí ve smyslu § 101 písm. e) správního řádu ve spojení s § 54 odst. 1 zákona o zaměstnanosti.

[35] Nejvyšší správní soud rozumí obavě stěžovatele, že by jeho další postup ve věci mohl ohrozit případná nepřiměřená délka civilního řízení o určení neplatnosti okamžitého zrušení jeho pracovního poměru. V tomto ohledu by ustanovení § 54 odst. 4 zákona o zaměstnanosti mělo být vykládáno tak, aby nepřiměřená délka řízení žadateli

neznemožnila domoci se jeho nároku. Jinými slovy v případě, že žadatel uspěje u civilního soudu se svou žalobou na určení neplatnosti, mělo by k prekluzi nároku na výplatu podpory v nezaměstnanosti dojít až uplynutím pěti let od vydání pravomocného rozsudku civilního soudu.

[36] Stěžovatel v případě úspěchu v civilním řízení může o podporu v nezaměstnanosti požádat znovu v souladu s uvedeným ustanovením zákona o zaměstnanosti. Přerušení řízení je tedy jen jednou z alternativ možného postupu ve věci, které se stěžovatel navíc během řízení nijak nedomáhal. Není proto chybou správních orgánů, ani krajského soudu, že k takovému postupu nepřistoupily.

IV. Závěr a náklady řízení

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

[38] O náhradě nákladů řízení soud rozhodl podle úspěchu ve věci v souladu s § 60 odst. 1 větou první s. ř. s. ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatel v řízení nebyl úspěšný, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalovaný měl ve věci plný úspěch, avšak nevznikly mu žádné náklady nad rámec úřední činnosti, a proto mu soud náhradu nákladů řízení nepřiznal.

P o u č e n í: Proti tomuto rozsudku **n e j s o u** opravné prostředky přípustné.

V Brně dne 17. června 2025

Lenka Kaniová
předsedkyně senátu