



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Praze rozhodl samosoudcem Janem Peroutkou ve věci

žalobce: RNDr. R. B.
bytem X

proti

žalovanému: Ministerstvo práce a sociálních věcí
se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 1. 3. 2024, č. j. MPSV-2024/25188-421/1,

takto:

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

Odůvodnění:

Vymezení věci

1. Předmětem posuzované věci je to, zda byla splněna podmínka § 11 odst. 2 věta druhá zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění „podmínka zaplacení pojistného uvedená v odstavci 1 písm. a) se považuje za splněnou v případě, kdy zaměstnavatel pojistné na pojištění neodvedl, ačkoliv byl povinen toto pojistné odvést, pokud se dále nestanoví jinak; zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající pojištěnce v pracovním poměru a dalších pracovních vztazích, nebo k níž je pojištěnec v jiném vztahu zakládajícím účast

Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

na pojištění podle tohoto zákona, jakož i organizační složka státu.“ Žalovaný a Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Příbrami (dále jen „úřad práce“) měli za to, že nikoli, neboť ode dne 4. 11. 2019, kdy zemřel jediný jednatel a společník žalobcova zaměstnavatele, pracovněprávní poměr mezi žalobcem jakožto zaměstnancem a jeho zaměstnavatel přestal vykazovat znaky závislé práce podle § 2 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce.

2. *Prvostupňovým rozhodnutím* (rozhodnutí ze dne 1. 12. 2023, č. j. PZA-3019/2023-PE) úřad práce žalobci podle § 39 odst. 1 písm. a) a § 41 zákona č. 435/2004 Sb., zákon o zaměstnanosti, nepřiznal podporu v nezaměstnanosti. Žalobce podle úřadu práce v rozhodném období získal jen 3 dny důchodového pojištění (2. 11. 2019 až 4. 11. 2019), neboť jeho pracovní poměr trval jen do 4. 11. 2019, kdy zemřel jediný jednatel žalobcova zaměstnavatele. Společnost s jediným jednatelem, který zemřel, nemohla po jeho smrti reálně fungovat. Po smrti jednatele nemohla být žalobci jakožto zaměstnanci po dobu 2 let přidělována práce tak, jak zákoník práce předpokládá. Po tuto dobu ani zaměstnavatel nemohl dávat žalobci žádné pokyny a kontrolovat jím odvedenou práci. Úřad práce též považoval za nevěrohodná tvrzení o tom, že žalobcova mzda byla po dobu 2 let hrazena prostřednictvím směnky. To je v rozporu s § 141 zákoníku práce, který předpokládá, že mzda je placena nejpozději v kalendářním měsíci následujícím po měsíci, ve kterém zaměstnanci vzniklo právo na mzdu. I podle žalobcovy pracovní smlouvy byla mzda splatná do 15. dne následujícího měsíce. Žalobce ani neprokázal to, že směnka byla proplacena, přičemž majetková situace společnosti ve spojení s tvrzením, že její jednatel své majetkové poměry vypořádal již za svého života, nesvědčí o tom, že směnka mohla žalobci být proplacena. Tento způsob úhrady mzdy ani nijak nezohledňuje, že ze mzdy se provádějí srážky (např. daň, pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnatelnosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění). Ty nebyly (a nemohly být) ze mzdy odvedeny. To přitom žalobce věděl, protože za jeho zaměstnavatele nemohl nikdo jednat a žalobce ani nemohl být v dobré víře, že je za něho hrazeno důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.
3. Úřadu práce v prvostupňovém rozhodnutí dále uvedl, že domy, jež měl žalobce v rámci pracovněprávního poměru rekonstruovat, jsou v žalobcově vlastnictví. Není proto zřejmý ekonomický důvod, proč byly rekonstruovány společností Hodman Works s.r.o. (dále jen „HW“), která zaplatila i za služby společnosti Hodman Tools s.r.o. (stavební dozor) [dále též jako „HT“ či „žalobcův zaměstnavatel“], které za ni v pracovněprávním poměru vykonával žalobce. Ve smlouvě o díle k rekonstrukci domů je navíc uvedeno, že žalobce je objednatelem a zhotovitelem je společnost HW, která se zavazuje provést dílo na svůj náklad. Jediná zakázka společnosti HW proto neměla (v rozporu s cílem podnikání – dosažení zisku) žádný ekonomický základ. Na zhotovování díla měly podíl osoby, které jsou též již po smrti. Navíc jeden z nich (M. J.) byl od roku 2019 až do své smrti v roce 2021 veden jako uchazeč o zaměstnání. Zesnulý jednatel společnosti byl žalobcův švagr a blízký přítel. Žalobce proto musel být s jeho majetkovou i zdravotní situací obeznámen. Nezanechal po sobě žádný majetek. Stejně tak majetková situace společností HW a HT nebyla uspokojivě zajištěna.
4. Žalovaný následně závěry úřadu práce podpořil. Podle *napadeného rozhodnutí* (ze dne 1. 3. 2024, č. j. MPSV-2024/25188-421/1) bylo prokázáno, že žalobce byl u společnosti HT zaměstnán (a získal tedy dobu důchodového pojištění) od 1. 7. 2018 do 4. 11. 2019. V následujícím období však za žalobce nebylo hrazeno důchodové pojištění. Bylo proto třeba se zabývat otázkou, zda byly splněny podmínky § 11 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém

pojištění. Žalovaný měl za to, že po smrti jediného jednatele a společníka žalobcova zaměstnavatele žalobce neprokázal, že získal dobu důchodového pojištění. Žalobcův zaměstnavatel po smrti jediného jednatele přestal být fakticky schopen právně jednat vůči třetím osobám (nový jednatel nebyl valnou hromadou zvolen ani nebyl ustanoven soudem na návrh osoby, která na tom měla právní zájem). Pracovněprávní poměr mezi žalobcem a jeho zaměstnavatelem od 4. 11. 2019 ztratil jednu z jeho stran, jelikož nebyl nikdo, kdo by za zaměstnavatele fakticky jednal. Žalobcův pracovněprávní poměr nemohl být materiálně naplňován, neboť nikdo nemohl plnit úlohu zaměstnavatele (např. dávat žalobci pokyny). Žalobci nemohly být zadávány dílčí pokyny a nikdo nemohl kontrolovat jejich provedení, popřípadě ovlivnit výši žalobcovy odměny. Opačný závěr nelze dovozovat ani z důležitého sdělení ze dne 15. 10. 2019, v němž jednatel zaměstnavatele žalobci udělil pokyn, aby pracoval na projektu rekonstrukce domů v Ústí nad Labem po dobu 2 let. V pracovněprávním poměru nelze udělit takto dlouhý pokyn. Žalobce se ani nemohl v dobré víře domnívat, že za něho je důchodové pojištění odvedeno. Se zesnulým jednatelem svého zaměstnavatele se osobně znal a poměry zaměstnavatele po smrti jednatele mu byly známy. Sám po jednatelově smrti dlouho dobu hledal osobu oprávněnou za zaměstnavatele jednat a k výplatě mzdy mělo dojít zřejmě prostřednictvím směnky.

Žaloba a ostatní podání účastníků

5. Žalobce *v žalobě* uvedl, že řízení před správními orgány bylo zatíženo podstatnou vadou, která měla vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Podle § 4 odst. 4 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, musí správní orgán umožnit dotčeným osobám uplatňovat jejich práva a oprávněné zájmy. Správní orgány však nikdy žalobci nevytknuly, že skutečně nepracoval podle pokynů zemřelého jednatele svého zaměstnavatele. To se objevilo až v napadeném rozhodnutí a žalobce na tuto skutečnost nemohl reagovat. Měl za to, že předloženými fotografiemi prokázal splnění toho, že od jednatele zaměstnavatele dostal pokyn rekonstruovat domy v Ústí nad Labem a jednatelův pokyn splnil. Má-li žalovaný za to, že neprokázal splnění jednatelových pokynů, je to i v rozporu s tím, jak se věci obvykle mají. Domy totiž byly zrekonstruovány a žalobci není vůbec zřejmé, kdo jiný by tak učinil.
6. Žalobce splnění podmínek § 39 odst. 1 písm. a) a § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti prokázal předložením pracovní smlouvy a dvěma listinami prokazujícími ukončení jeho pracovního poměru ke dni 31. 10. 2021. Žádný jiný dokument žalobce nemá a nikdy neobdržel. Na tom nemůže nic změnit ani evidence Okresní správy sociálního zabezpečení (dále jen „OSSZ“) či sdělení likvidátora žalobcova zaměstnavatele. Pokud neexistuje žádná jiná písemná výpověď (§ 50 odst. 1 zákoníku práce), nemohl žalobcův pracovní poměr zaniknout žádným jiným způsobem. Žalobci též byla vyplácena mzda, protože v jeho prospěch byla vystavena (převedena) směnka. Jelikož žalobce obdržel odměnu, mohl pracovat. Pracovat mohl, protože žalobcova rodina vynaložila peníze na rekonstrukci domů. Pokud tedy žalovaný v rámci své argumentace navrhoval, aby žalobce ke dni 4. 11. 2019 podal výpověď, nedávalo by to smysl. Žalobcova rodina by totiž přišla o investované peníze, domy by nebyly opraveny a žalobce by neobdržel žádnou mzdu. Žalobce tedy nečinil nic jiného, než využil vynaložené peníze k účelu, k němuž byly určeny, čímž se současně opravilo to, co opraveno být mělo. Zároveň s tímto žalobce v souladu s doporučeními soudů a notářů usiloval, aby jeho zaměstnavatel měl osobu oprávněnou za něj jednat. Nadto, není vůbec zřejmé, z jakého důvodu měl žalobcův pracovní poměr skončit ke dni 4. 11. 2019, neboť do listopadu 2020 za zaměstnavatele mohl jednat H. V. (zesnulým

jednatelům pověřená osoba). Ten až do své smrti v listopadu 2020 jednatele zastupoval, s žalobcem spolupracoval a kontroloval jej.

7. Žalobce se pokyny zesnulého jednatele řídil i po jeho smrti. I v případech, kdy zaměstnavatel čerpá 14denní dovolenou, neznamená to, že by se zaměstnanec nemohl řídit jeho pokyny. Zákoník práce (§ 2 odst. 1) neomezuje dobu, po níž mají pokyny nadřízeného platit či v jakých časových intervalech je nadřízený povinen podřízeno kontrolovat. Žalobce připustil, že doba 2 let je dlouhá, ale žalobce ji nijak nezpůsobil a nezavinil. Žalobce navíc pokyny nadřízeného bez dalšího splnil, protože jakmile dokončil rekonstrukci domů, podal výpověď a nečekal až se k tomuto kroku odhodlá likvidátor žalobcova zaměstnavatele. Žalobce též nesouhlasil s argumentací, že nemohl v dobré víře předpokládat, že za něho bude pojistné odvedeno. Tato argumentace přenáší odpovědnost od zaměstnavatele na zaměstnance, který je vůči němu v podřízeném vztahu. Úhrada pojištění je v působnosti zaměstnavatele a nového jednatele, nikoli zaměstnance (žalobce), který ji nemohl nijak ovlivnit.
8. Žalovaný *ve vyjádření k žalobě* uvedl, že žalobce byl v průběhu správního řízení v dané věci opakovaně seznamován se skutečností, že jím doložené doklady neosvědčují splnění podmínek pro přiznání podpory v nezaměstnanosti. Po smrti jednatele žalobcova zaměstnavatele za něho nemohl nikdo fakticky jednat. Společnost HT přestala být fakticky schopna právně jednat vůči třetím stranám. Žalobcův pracovní právní poměr, ačkoli i nadále trval, existoval pouze formálně, neboť fakticky nemohlo docházet k jeho naplnění. Po smrti jednatele žalobcova zaměstnavatele již nebyl nikdo, kdo by zaměstnanci průběžně zadávat jednotlivé úkoly a jejich provedení kontroloval, vyhodnocoval a také mohl adekvátně jejich plnění hodnotit, případně přizpůsobit konkrétní vzniklé situaci. Taktéž výplata mzdy prostřednictvím směnky po vykonání práce postrádá elementární znak závislé práce (možnost zaměstnavatele ovlivnit kontrolu nad tím, zda byla skutečně zadaná práce vykonána či nikoli, zda odpovídala jeho vůli a pokynům). Dále žalovaný upozornil na to, že žalobce věděl, že zemřel jediný jednatel a společník společnosti HT, přičemž za společnost HT po jeho úmrtí nebyl nikdo fakticky oprávněn jednat. I z e-mailové komunikace mezi žalobcem a OSSZ vyplývá, že žalobce si byl neodvážení pojistného vědom.
9. V *replíce* žalobce zopakoval, že s ním jeho zaměstnavatel uzavřel pracovní poměr dne 25. 6. 2018, který ukončil ke dni 31. 10. 2021. Ukončení pracovního poměru bylo následně potvrzeno i likvidátorem zaměstnavatele. Žalobce pro zaměstnavatele pracoval od 1. 7. 2018 do 31. 10. 2021, což i prokázal. Po smrti jednatele zaměstnavatele se žalobce opakovaně pokoušel situaci vyřešit a hledal osobu, která by mohla jednat jménem společnosti a skládat za ni účty (například notáři navrhoval, aby byl ustanoven správce pozůstalosti a inicioval insolvenční řízení). Společnost HT ani objednatel díla (rekonstrukce domů) řádnost jeho provedení nikdy nezpochybňovali, nereklamovali a objednatel dílo bez výhrad převzal. Ani likvidátor zaměstnavatele dílo nijak nezpochybňoval.
10. Žalovaný dospěl k závěru, že existenci pracovního poměru mezi žalobcem a jeho zaměstnavatelem měl prokazovat žalobce. S tím žalobce nesouhlasí. Důkazní břemeno leželo na úřadu práce, který měl povinnost sám zjistit skutkový stav, popřípadě na zaměstnavateli (a tedy na jeho likvidátorovi). Žalobce prokázal všechny po něm požadované skutečnosti, byl to proto zaměstnavatel (a proto nyní úřad práce), kdo měl prokázat, že pro něj žalobce nepracoval. Žalobcem předložené důkazy žalovaný hodnotil svévolně. Žalobce (např. předloženými fotografiemi) prokázal, že podle pokynů jednatele řádně svoji práci (dílo) dokončil. Žalobce vykonával závislou práci – tj. ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

jménem zaměstnavatele, podle jeho pokynů a osobně, přičemž žalobci zesnulý jednatel udělil písemný pokyn dne 15. 10. 2019. Žalovaný uplatňuje přísnější podmínky, než jaké vyžaduje zákon (zákon nevyžaduje, aby zaměstnavatel vykonával kontrolu). Nehledě na to, že žalobcovu práci mohl kontrolovat likvidátor zaměstnavatele. Žalobce uznal, že doba 2 let k provedení pracovního úkolu je dlouhá, ale žalovaný opomenul, že se po celou dobu pokoušel situaci vyřešit (sám inicioval i likvidaci zaměstnavatele) a její délku nemohl žalobce nijak ovlivnit. I v jiných případech, kdy zemře jednatel obchodní společnosti, mohou její zaměstnanci pracovat, přičemž mezitím se zvolí či jmenuje nové vedení.

Posouzení věci soudem

11. Soud ověřil, že žaloba byla podána včas, osobou k tomu oprávněnou a splňuje všechny formální náležitosti na ni kladené. Jde tedy o žalobu věcně projednatelnou.
12. Soud vycházel při přezkumu žalobou napadeného rozhodnutí ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“)), přičemž napadené rozhodnutí přezkoumal v mezích uplatněných žalobních bodů, jimiž je vázán (§ 75 odst. 2 věta první s. ř. s.).
13. Soud rozhodl bez nařízení jednání, neboť žalobce i žalovaný ve lhůtě stanovené soudem nevyjádřili s tímto postupem nesouhlas (§ 51 odst. 1 s. ř. s.). Dokazování soud neprováděl, protože vycházel z obsahu správního spisu, jímž se dokazování neprovádí a soud ze správního spisu bez dalšího vychází (viz např. rozsudek NSS ze dne 29. 1. 2009, č. j. 9 Afs 8/2008-117, č. 2383/2011 Sb. NSS). Z toho důvodu ani neprováděl žalobcem navržené důkazy, které všechny (včetně fotodokumentace) jsou součástí předloženého správního spisu.
14. Podle § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti nárok na podporu v nezaměstnanosti má uchazeč o zaměstnání, který mj. získal v rozhodném období (§ 41) zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu¹ v délce alespoň 12 měsíců (dále jen „předchozí zaměstnání“); překrývají-li se doby důchodového pojištění, započítávají se jen jednou.
15. Podle § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci jsou poslední 2 roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.
16. Soud v první řadě uvádí, že správní orgány neměly o skutkovém stavu věci pochybnosti a veškerá žalobcova tvrzení měly za prokázané. Je sice pravda, že podle žalovaného žalobce „neprokázal naplnění podmínek § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění“ (což je vyjádření, jež by mohlo evokovat, že žalobce neunesl svoje důkazní břemeno a měl tedy prokazovat další jím neprokázané skutečnosti), avšak z obsahu prvostupňového a napadeného rozhodnutí je dostatečně zřejmé, že podle správních orgánů jen žalobcem tvrzené a prokázané skutečnosti nesplňují podmínky § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění. Jinými slovy, svými výtkami nesměřovaly do roviny skutkových zjištění, ale do roviny právního hodnocení: Žalobcem tvrzený a prokázaný skutkový stav nelze subsumovat pod podmínky § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění. Jedná se tedy jen o formulační nepřesnost, která nemá vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí.

¹ § 11 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona o důchodovém pojištění
Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

17. S tím souvisí i to, že nebylo účelné žalobce dále vyzývat k prokázání relevantních skutečností. Správní orgány skutkový stav (žalobcovu verzi příběhu) nezpochybňovaly. Žalobcův neúspěch nespočíval v tom, že neprokázal to, co bylo potřeba, ale v tom, že to, co dostatečně tvrdil i prokázal, podmínky pro nástup fikce podle § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění nenaplnilo. O těchto úvahách byl žalobce v průběhu řízení opakovaně a podrobně seznamován. Nelze proto uvažovat o tom, že by pro něj měly být překvapivé.
18. Třebaže rozsah a struktura prvostupňového i napadeného rozhodnutí značně znesnadňují porozumění toho, co měly správní orgány na mysli (a do budoucna jim lze jistě doporučit, aby namísto bezkontextuálního opakování dosavadního průběhu řízení a obsahu předložených listin více hodnotily podstatné skutečnosti a důkazy ve vzájemných souvislostech), je z nich zřejmé, jak o věci uvažily. Vyšly z toho, že žalobce podal žádost o podporu v nezaměstnanosti dne 2. 11. 2021, a proto bylo v jeho případě rozhodným obdobím podle § 41 odst. 1 zákona o zaměstnanosti období od 2. 11. 2019 do 1. 11. 2021. Do dne 4. 11. 2019 měly podmínky § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti za splněné. Žalobce byl do tohoto data podle správních orgánů u svého zaměstnavatele řádně zaměstnán a bylo za něj odváděno i pojistné na důchodové pojištění, resp. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (podle zjištění úřadu práce bylo pojistné na důchodové pojištění, resp. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, uhrazeno naposled za červen 2019). Žalobce však zákonné podmínky podle správních orgánů splňoval jen v období od 2. 11. 2019 do 4. 11. 2019, protože dne 4. 11. 2019 zemřel jediný jednatel a společník jeho zaměstnavatele. Z toho podle správních orgánů plyne: *Zaprvé*, žalobce od této doby věděl, že za něho není jeho zaměstnavatelem odváděno pojistné na důchodové pojištění, resp. příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. *A zadruhé*, po smrti jednatele žalobcova zaměstnavatele pracovní právní poměr mezi nimi přestal naplňovat materiální kritéria, byť nebyl formálně ukončen. Podmínky pro nástup fikce podle § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění z těchto důvodů nebyly splněny.
19. Soud s těmito úvahami v zásadě souhlasí s tím, že k nim doplňuje následující:
20. Podle § 11 odst. 1 písm. a) zákona o důchodovém pojištění dobou pojištění je po 31. prosinci 1995 doba účasti na pojištění osob uvedených v § 5 odst. 1 a v § 5 odst. 4, za kterou bylo v České republice zaplacené pojistné.
21. Podle § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění podmínka zaplacení pojistného uvedená v odstavci 1 písm. a) se považuje za splněnou v případě, kdy *zaměstnavatel pojistné na pojištění neodvedl, ačkoliv byl povinen toto pojistné odvést*, pokud se dále nestanoví jinak; zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající pojištěnce v pracovním poměru a dalších pracovních vztazích, nebo k níž je pojištěnec v jiném vztahu zakládajícím účast na pojištění podle tohoto zákona, jakož i organizační složka státu.
22. Systém poskytování podpory v nezaměstnanosti je úzce propojen se systémem důchodového pojištění. To vyplývá již ze způsobu, jakým jsou upraveny podmínky vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti v § 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč, který získal v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zákona o důchodovém pojištění. Systém poskytování podpory v nezaměstnanosti a systém důchodového pojištění jsou též financovány z téhož pojistného odváděného podle zákona č.

589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti (srov. rozsudek NSS ze dne 7. 9. 2016, č. j. 7 Ads 126/2016-20).

23. Hovoří-li tedy judikatura či zákon o neodvedení pojistného, má tím pro účely podpory v nezaměstnanosti na mysli nejenom pojistné na důchodové pojištění, ale i příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Soud proto dále bude používat jen pojem „pojistné“.
24. Ustanovení § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění má ochrannou funkci. Chrání zaměstnance „v pracovním poměru a dalších pracovních vztazích“ před protiprávním jednáním jeho zaměstnavatele – špatnou platební morálkou pojistného vůči státu. Jak uvedl NSS např. v rozsudku ze dne 21. 11. 2018, č. j. 2 Ads 6/2018-28, *„[s]myslem a účelem ustanovení § 11 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění [...] je tudíž ochrana zaměstnanců, kteří nemají vliv na rozhodování svých zaměstnavatelů, v případě, že za ně zaměstnavatel neodvedl pojistné“*.
25. Z tohoto důvodu zákon o důchodovém pojištění zavedl tzv. *fikci zaplacení pojistného za zaměstnance jakožto dobrodiní*, jež se uplatní tehdy, pokud za něho pojistné protiprávně neodvedl jeho zaměstnavatel (§ 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění). Stát samozřejmě pojistné na zaměstnavateli vymáhá, avšak ani případný neúspěch tohoto úsilí nevede k vyloučení zaměstnance z účasti na důchodovém pojištění. Naopak právní úprava mu v zájmu jeho veřejnoprávní ochrany přiznává právo na to, aby se i v takovém případě doba, po kterou výdělečnou činnost fakticky vykonával, považovala za dobu pojištění. Je tím vyjádřena zásada, že porušení právní povinnosti jednoho ze subjektů vztahů v oblasti důchodového pojištění nemůže být k tíži jinému subjektu, zejména ne tomu, který nemá právní nástroje, aby povinný subjekt (svého zaměstnavatele) k plnění takové povinnosti motivoval či následně donutil.
26. Nelze však přehlížet, že v systému práva sociálního zabezpečí se uplatní *zásada zásluhovosti* (viz rozsudek NSS ze dne 27. 9. 2022, č. j. 4 Ads 266/2020-32). Do tohoto systému se vstupuje s předpokladem, že plnění povinností z jedné strany (ze strany státu) musí být provázeno plněním odpovídajícím povinnosti druhé strany (ze strany pojištěnce) [srov. rozsudek NSS ze dne 7. 11. 2012, č. j. 3 Ads 41/2012-49, č. 2779/2013 Sb. NSS], přičemž za dobu pojištění je třeba považovat dobu účasti na pojištění, za kterou bylo v České republice zaplacen pojištění. Jak uvedl NSS v bodě 31 rozsudku č. j. 4 Ads 266/2020-32, *„[u]vedená právní úprava a závěry z ní vyplývající, jak správně dovodil již městský soud, tak odpovídají funkci důchodového systému jakožto nástroji sociální politiky, jejíž součástí je i funkce stimulační v oblasti hospodářské, spojené se zásadou zásluhovosti. Jejím východiskem je požadavek na ‚odpracování‘ zákonem stanovených let ve smyslu § 29 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění. Český důchodový systém je založen na průběžném financování z pojistného ekonomicky aktivních osob (plátců pojistného) na úhradu vyplácených důvodů, tedy na solidaritě ekonomicky aktivních jedinců s jedinci již ekonomicky neaktivními z důvodu dosažení věku a uplynutí doby pojištění; bez dostatečné ekonomické aktivity pojištěnců a s tím spojeného odvodu pojistného by byl průběžný důchodový systém neudržitelný, a to zejména s ohledem na demografický vývoj společnosti.“*
27. To odpovídá i znění důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti k § 39, podle níž *„[d]oba zaměstnání, potřebná pro nárok na podporu v nezaměstnanosti, tj. alespoň 12 měsíců v posledních třech letech, je upřesněna tak, že toto zaměstnání musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, což odpovídá principu, že ten, kdo přispíval na státní politiku zaměstnanosti, má nárok na to, aby mu z těchto*

prostředků byla hrazena podpora v nezaměstnanosti v době, kdy zaměstnání nemá.“ Důvodová zpráva k zákonu o zaměstnanosti k § 41 dodává, že „[p]ro uznání doby předchozího zaměstnání je rozhodující skutečnost, zda toto zaměstnání zakládalo povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Pokud fyzická osoba před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání na státní politiku zaměstnanosti přispívala, má nárok na započtení této doby pro účely podpory v nezaměstnanosti.“

28. Z výše uvedeného plyne pro nyní posuzovaný případ následující: V případě, že zaměstnavatel za svého zaměstnance protiprávně neodvádí pojistné (v tomto případě příspěvek na státní politiku zaměstnanosti), je zpravidla namístě využít tzv. dobrodiní fikce zaplacení pojistného podle § 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění. Pokud je však z *konkrétních okolností* zřejmé, že zaměstnanec věděl, že pojistné za něho nemůže být vůbec odváděno (např. pokud statutární orgán zaměstnavatele zemřel a není zde nikdo, kdo by nastoupil na jeho místo), a že chybějící dobu důchodového pojištění zaměstnavatel s vysokou mírou pravděpodobnosti ani neuhradí (zaměstnanec je obeznámen s personálními a majetkovými poměry zaměstnavatele), přičemž tento protiprávní stav zaměstnanec bez spravedlivého důvodu akceptoval, bylo by přiznání podpory v nezaměstnanosti v rozporu s principy práva sociálního zabezpečí (zásadou zásluhovosti). Každému totiž musí být zřejmé, že čerpat podporu v nezaměstnanosti může v zásadě jen ten, kdo do tohoto systému v době, kdy může (vykonává výdělečnou činnost), sám přispívá.
29. V nyní posuzovaném případě je prokázáno, že žalobce věděl nejenom to, že za něho není odváděno pojistné, ale i to, že pojistné za něho (i kohokoli jiného) ani odváděno být nemůže (viz vyúčtování plateb za mzdu a konstatování neuhrazených mezd ze dne 15. 10. 2021, bod IV.). Žalobce a jednatel zaměstnavatele byly osoby sešvagřené a velmi blízké. Žalobce o svého švagra až do jeho smrti osobně pečoval (viz protokol o výsledku před insolvenčním soudem ze dne 30. 11. 2021), převedl na něho „z rozhodnutí rodiny“ podíl ve společnosti HW, kterou žalobce dříve z pozice jednatele řídil a založil za účelem rekonstrukce vlastních domů (viz žalobcovo odvolání ze dne 10. 3. 2023), a k účtům společnosti HT (svého zaměstnavatele) měl podpisové právo (viz protokol o výsledku před insolvenčním soudem ze dne 30. 11. 2021). Personální a majetkové poměry jeho zaměstnavatele i společnosti HW mu tedy byly velmi dobře známy a věděl, že neexistuje nikdo, kdo by pojistné mohl odvést. To mu navíc explicitně potvrdila i OSSZ v e-mailové zprávě ze dne 16. 12. 2019. Na tom nic nemění, že se žalobce podle vlastních tvrzení pokoušel situaci řešit (např. podáním insolvenčního návrhu). Po dobu 2 let tento stav přetrvával a pořád neexistoval nikdo, kdo by za žalobce pojistné mohl hradit. Ostatně, žalobci nebyla placena ani mzda (a to v rozporu s pracovní smlouvou – podle ní měla být placena měsíčně) a k její dodatečné úhradě mělo dojít až vcelku komplikovaným započtením směnek (viz vyúčtování plateb za mzdu a konstatování neuhrazených mezd ze dne 15. 10. 2021, bod III.). I proto žalobci bylo zřejmé, že za něho nikdo pojistné neodvádí. Pokud za prováděnou práci nedostával pravidelnou odměnu ani on, stěží mohl pojistné obdržet stát.
30. Žalobce zjevně ani neočekával zlepšení personální a ekonomické situace zaměstnavatele: Sám se domáhal toho, aby byl na majetek společnosti HT prohlášen konkurs a podle svých slov sám inicioval likvidaci společnosti HT (insolvenční návrh vzal žalobce zpět – viz usnesení Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 30. 11. 2021, č. j. KSUL 79 INS 18986/2021–A-13). Podle konečné zprávy likvidátora společnosti HT ze dne 20. 3. 2023 likvidátor od samotné společnosti nebyl schopen zjistit žádné podrobnější informace. Společnost HT nevlastnila žádný majetek (nemovitosti, vozidla). Drobný majetek se

likvidátorovi nepodařilo dohledat. Na bankovním účtu nebyly žádné finanční prostředky. Vzhledem k personálnímu propojení se zaměstnavatelem (posledním jednatelem a jediným společníkem byla osoba žalobci blízká), případnému podpisovému právu, i účelu sesterské společnosti HW (žalobce ji založil za účelem rekonstrukce vlastních domů a sesterské společnosti HW a HT byly zřejmě „rodinný podnik“) není pravděpodobné, že by žalobce neměl informace o vnitřních poměrech svého zaměstnavatele.

31. Soud shrnuje, že za žalobce nebylo ani nemohlo být odváděno pojistné, přičemž žalobcův zaměstnavatel byl minimálně od smrti žalobcova švagra jen „prázdná schránka“. Žalobce o těchto okolnostech musel vědět.
32. I přes formální splnění zákonných podmínek – existence pracovního poměru mezi žadatelem a jeho zaměstnavatelem – je v tomto případě podle přesvědčení soudu namíste nepřiznat právo na podporu v nezaměstnanosti. Opačný výklad přiznávající právo na podporu v nezaměstnanosti i těm, kteří vědí, že za ně pojistné není odváděno a že v budoucnu ani nedojde k nápravě a tento stav akceptují, podporuje zneužívání systému poskytování podpory v nezaměstnanosti. Tomu proto nelze přiznat právní ochranu.
33. Soud navíc sdílí i *značné pochybnosti o žalobcově pracovní činnosti* (o její smysluplnosti, formě a způsobu vykonávání apod.). To pak dále podporuje závěr o tom, že žalobce nemůže mít nárok na podporu v nezaměstnanosti: *„podmínka zaplacení pojistného uvedená v odstavci 1 písm. a) se považuje za splněnou v případě, kdy zaměstnavatel pojistné na pojištění neodvedl, ačkoliv byl povinen toto pojistné odvést, pokud se dále nestanoví jinak; zaměstnavatelem se pro účely tohoto zákona rozumí právnická nebo fyzická osoba zaměstnávající pojištěnce v pracovním poměru a dalších pracovních vztazích, nebo k níž je pojištěnec v jiném vztahu zakládajícím účast na pojištění podle tohoto zákona, jakož i organizační složka státu“* (§ 11 odst. 2 věta druhá zákona o důchodovém pojištění).
34. Žalobce byl podle pracovní smlouvy zaměstnán na značně neurčité pozici jako ředitel developerských projektů s nijak nespécifikovaným popisem pracovní činnosti, ačkoli podle pokynu jednatele žalobcova zaměstnavatele („důležité sdělení“) ze dne 15. 10. 2018 měl dohlížet na stavbách domů (nikoli tedy stavby realizovat), jež byly v jeho vlastnictví. Podle smlouvy o díle ze dne 20. 7. 2019 žalobce se společností svého švagra (a tedy i mj. jednatele svého zaměstnavatele) HW uzavřel závazek zrekonstruovat domy v žalobcově vlastnictví. Za značně nelogické soud považuje i to, že žalobce v pracovněprávním poměru vykonával stavební dozor pro objednatele díla (tedy sám pro sebe), za což měl obdržet mzdu. To soudu nedává žádný smysl. Cena celkového díla (rekonstrukce 4 domů) navíc byla 1 850 000 Kč, což je ve značném nepoměru oproti odměně za stavební dozor, který měl provádět žalobce za společnost HT v hodnotě 912 000 Kč, jak plyne ze směnky ze dne 15. 10. 2021 vystavené společností HW. Z ní (i z důležitého sdělení ze dne 15. 10. 2019) pak dále plyne, že za stavební dozor platil zhotovitel díla – společnost HW (nikoli objednatel, v jehož prospěch měl být prováděn a u něhož to předvídal bod 5.8. smlouvy o díle ze dne 20. 7. 2019), což činí závazek ze smlouvy o díle pro společnost HW ještě dále značně nevýhodný a toto dílo pro ni nemohlo být ve skutečnosti ekonomicky rentabilní. Byť proto správní orgány (ani nyní soud) nezpochybňují nutně to, že žalobce pro svého zaměstnavatele fakticky vykonával činnost, jeví se celá situace spíše tak, že se jednalo o umělou konstrukci vytvořenou s cílem simulovat pracovněprávní poměr (k tomu podrobněji v následujících bodech). Jediným beneficentem ve výše popsanych vztazích totiž byl jen žalobce (včetně toho, že by dodatečně dostal podporu v nezaměstnanosti), přičemž pro všechny ostatní byly uzavřené závazky nevýhodné.

Shodu s prvopisem potvrzuje: Bc. D. A.

35. I po smrti jednatele svého zaměstnavatele byl žalobce *formálně* (ve smyslu pracovněprávních předpisů) zaměstnancem svého zaměstnavatele. V tomto ohledu je třeba dát žalobci za pravdu, že smrtí jednatele a jediného společníka obchodní korporace nezaniká a nezaniká ani pracovněprávní poměr (srov. rozsudek NSS ze dne 2. 10. 2019, č. j. 10 Ads 137/2019-43, bod 27). Též je pravda, že v řadě případů je podobný model funkční, protože obchodní korporace nadále vykonává svoji činnost, zaměstnanci vykonávají pracovní činnost, řídí se pokyny nadřízených (např. mistra) a v krátké době dojde k ustanovení nového vedení, které v podnikatelské činnosti kontinuálně pokračuje. To však nebyl tento případ. Soud proto souhlasí s argumentací správních orgánů, že po smrti jediného jednatele a společníka žalobcova zaměstnavatele pracovněprávní poměr mezi nimi vlastně „vyhasl“, neboť přestal naplňovat všechny *materiální* znaky závislé práce.
36. Jak dovodil Nejvyšší soud v rozsudku ze dne 23. 5. 2019, sp. zn. 21 Cdo 342/2019, základním definičním znakem závislé práce je skutečnost, že tato práce je vykonávána ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti mezi smluvními stranami. Zaměstnavatel, který je vůči zaměstnanci v dominantním postavení, je oprávněn dávat zaměstnanci pokyny a zaměstnanec je povinen tyto pokyny respektovat. Zaměstnanec je povinen vykonávat práci osobně a nemůže se nechat při výkonu práce zastupovat. Pracovní vztah rovněž zakládá závazek loajality zaměstnance vůči zaměstnavateli. Zaměstnavatel má naproti tomu zejména povinnost chránit zdraví zaměstnance a jeho bezpečnost při práci. Závislá práce je vždy vykonávána jménem zaměstnavatele za mzdu, plat nebo odměnu za práci v pracovní době nebo jinak dohodnuté nebo stanovené době na pracovišti zaměstnavatele, popř. na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. *Mezi pomocné znaky závislé práce patří také skutečnost, že zaměstnanec podléhá kontrole zaměstnavatele, k výkonu práce používá prostředky poskytnuté zaměstnavatelem, neodpovídá za výsledek práce a je trvale vázán k jednomu zaměstnavateli.*
37. Žalobce jakožto zaměstnanec v tomto případě kontrole společnosti HT po smrti jejího jednatele nepodléhal (ani podléhat nemohl). Nebyl povinen se nikomu zodpovídat, výkon jeho práce nikdo nehodnotil a nebyl podřízen žádnému skutečnému vedoucímu pracovníkovi. Tím nebyl a nemohl být H. V., neboť ten měl zajišťovat rozdělení a dovoz materiálu včetně koordinace práce na stavbách (viz důležité sdělení ze dne 15. 10. 2019); jednalo se tedy o činnost související s realizací rekonstrukce domů. Žalobce však měl vykonávat za společnost HT stavební dozor (viz důležité sdělení ze dne 15. 10. 2019), měl to tedy být naopak žalobce, kdo měl realizaci rekonstrukce domů kontrolovat. H. V. žalobce zjevně kontrolovat nemohl a nemohl tak ani dočasně zastupovat jednatele žalobcova zaměstnavatele. Pokud jde o pokyn udělený jednatelem žalobcova zaměstnavatele žalobci na dobu 2 let (viz důležité sdělení ze dne 15. 10. 2019), není ani tak problematické to, že byl udělen na dlouhou dobu, ale to, že jej nemohl nikdo změnit (žalobcův nadřízený byl zcela nefunkční) a nemohl tak např. reagovat na novou situaci a změnu poměrů (např. zvýšení ceny materiálů a s tím související potenciální změnu ceny díla). I z tohoto důvodu je žalobcova argumentace poukazující na 14denní dovolenou jednatele obchodní korporace nepřipadná. Fakticky si totiž žalobce práci organizoval sám a nezávisle; rozhodoval o jejím rozsahu a provedení. To podle přesvědčení soudu není výkon závislé práce, ale samostatné (výdělečné) činnosti. Žalobcova námitka, že domy přeci byly fakticky zrekonstruovány, pak závěr o samostatné (výdělečné) činnosti podporuje, neboť po smrti jednatele žalobcova zaměstnavatele byla tato rekonstrukce (při nefunkčnosti společnosti HT – žalobcova zaměstnavatele) prováděna zcela podle žalobcovy vůle a na jeho vlastní odpovědnost.

Ostatně, žalobce měl za svoji činnost obdržet odměnu až po řadě měsíců v rozporu se zákoníkem práce a pracovní smlouvou. I samotná úplatnost poměru mezi žalobcem a společností HT (k tomu, že v rámci pracovního poměru musí zaměstnanec obdržet mzdu – § 2 odst. 2 zákoníku práce) je značně pofiderní, neboť žalobce žádné finanční prostředky od svého zaměstnavatele neobdržel, ale mělo dojít jen k započtení dvou směnek (viz vyúčtování plateb za mzdu a konstatování neuhrazených mezd ze dne 15. 10. 2021, bod III.). Soudu proto ani není vůbec zřejmé, z čeho žalobce po dobu téměř dvou let žil, pokud mu jeho zaměstnavatel z hlavního pracovního poměru po tuto dobu nevyplácel žádnou mzdu. Žalobce měl přitom po celou tuto dobu a bez odměny pro svého zaměstnavatele denně pracovat.

38. Lze shrnout, že nepřiznání podpory v nezaměstnanosti v tomto případě podporují i okolnosti žalobcova pracovního poměru (srov. rozsudek Krajského soudu v Hradci Králové ze dne 13. 2. 2020, č. j. 32 Ad 27/2018-73, bod 38). Ani od nich nelze zcela odhlížet. Opačný výklad by znamenal, že nárok na podporu v nezaměstnanosti náleží každému i tehdy, vykonává-li pracovní poměr účelově a jen formálně. Smyslem právní úpravy je ovšem chránit zaměstnance pracující ve skutečném pracovněprávním poměru, v jehož rámci ve vztahu nadřízenosti a podřízenosti, osobně a podle pokynů zaměstnavatele vykonává závislou činnost. Ostatně, obavy o účelovosti žalobcova jednání vyjevil též likvidátor jeho zaměstnavatele, podle něhož jej žalobce žádal o řadu listin s cílem získat od státu „různé náhrady“, přičemž podobným způsobem měl podle likvidátora postupovat i v jiných řízeních (srov. konečná zpráva likvidátora žalobcova zaměstnavatele ze dne 20. 3. 2023 a sdělení likvidátora žalobcova zaměstnavatele ze dne 25. 9. 2023).

Závěr a rozhodnutí o nákladech řízení

39. Vzhledem k tomu, že žalobní body nejsou nedůvodné a soud nezjistil žádnou vadu, k níž by byl povinen přihlídnout i bez námítky, byla žaloba zamítnuta (§ 78 odst. 7 s. ř. s.).
40. O náhradě nákladů řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s. Žalobce nebyl v řízení úspěšný, a proto nemá právo na náhradu nákladů řízení. Procesně úspěšnému žalovanému soud náhradu nákladů řízení nepřiznal, neboť mu v řízení žádné náklady nevznikly.

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). 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.

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.

Nejvyšší správní soud však kasační stížnost odmítne pro nepřijatelnost, jestliže svým významem podstatně nepřesahuje vlastní zájmy stěžovatele (§ 104a odst. 1 s. ř. s.).

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.

Praha 7. května 2025

JUDr. Jan Peroutka v. r.
soudce