

ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedy JUDr. Jaroslava Vlašína a soudců JUDr. Petra Průchy a JUDr. Jana Vyklického v právní věci žalobce: **Ing. Z. V.,** proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí,** se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 30. 6. 2011, č. j. 2011/40339 - 421, o kasační stížnosti žalovaného proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 4. 7. 2012, č. j. 2 Ad 58/2011 – 32,

takto:

Rozsudek Městského soudu v Praze ze dne 4. 7. 2012, č. j. 2 Ad 58/2011 – 32, **se zrušuje** a věc **se vrací** tomuto soudu k dalšímu řízení.

Odůvodnění:

Včas podanou kasační stížností napadl žalovaný (dále též „stěžovatel“) v záhlaví uvedený rozsudek Městského soudu v Praze, kterým bylo zrušeno jeho rozhodnutí ze dne 30. 6. 2011, č. j. 2011/40339-421, a věc mu byla vrácena k dalšímu řízení. Městský soud v Praze ze správního spisu zjistil následující:

Dne 12. 1. 2011 podal žalobce žádost o zprostředkování zaměstnání u Úřadu práce Hradec Králové, ve které uvedl, že jeho poslední zaměstnání u ING Bank N.V. skončilo dne 11. 1. 2011. K této žádosti doložil pracovní smlouvu uzavřenou mezi ním jako zaměstnancem a zaměstnavatelem ING Bank N.V. se sjednaným nástupem do práce ke dni 13. 9. 2010. Žalobce správnímu orgánu dále předložil písemné oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době ke dni 11. 1. 2011, datované tímto dnem. Současně doložil i kopii obálky zásilky odeslané zaměstnavatelem ING Bank N.V. žalobci dne 18. 1. 2011 prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. V čestném prohlášení ze dne 10. 2. 2011 žalobce uvedl, že dne 11. 1. 2011 mu jeho nadřízení sdělili, že

jeho pracovní poměr byl okamžitě zrušen ve zkušební době. Dále zde uvedl, že dne 3. 2. 2011 převzal dvě poštovní zásilky, jednu obsahující písemné oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době, druhou obsahující výpověď z pracovního poměru a okamžité zrušení pracovního poměru. Žalobce správnímu orgánu předložil i tuto výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele podle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb. datovanou dnem 27. 1. 2011 a okamžité zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem z téhož dne. Žádnou z těchto listin žalobce na pracovišti nepřevzal, byly mu proto doručeny prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Ve správním spisu je dále založeno potvrzení zaměstnavatele ING Bank N.V. o zaměstnání žalobce v době od 13. 9. 2010 do 3. 2. 2011 s potvrzením průměrného čistého měsíčního výdělku žalobce ve výši 32.461 Kč a potvrzení zaměstnavatele ING Bank N.V. o zaměstnání žalobce pro účely důchodového pojištění v téže době. Dále je ve spise založeno potvrzení zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti ze dne 4. 2. 2011, podle kterého průměrný měsíční čistý výdělek žalobce u zaměstnavatele ING Bank N.V. v době od 13. 9. 2010 do 3. 2. 2011 činil 32.461 Kč.

Dne 5. 4. 2011 rozhodl Úřad práce, krajská pobočka v Hradci Králové, o tom, že se žalobce nezařazuje do evidence uchazečů o zaměstnání dle § 25 odst. 1 písm. a) a odst. 3 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Správní orgán I. stupně na základě potvrzení o zaměstnání uzavřel, že pracovní poměr žalobce skončil dne 3. 2. 2011. V době podání žádosti žalobce o zprostředkování zaměstnání tedy jeho pracovní poměr trval. Jeho průměrný měsíční příjem přitom činil 32.461 Kč. Podmínky pro zařazení žalobce do evidence uchazečů o zaměstnání tudíž nebyly splněny. Proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně podal žalobce odvolání, které žalovaný svým rozhodnutím ze dne 30. 6. 2011, č. j. 2011/40339 - 421, zamítl a napadené rozhodnutí potvrdil. Konstatoval, že úřad práce nemůže sám stanovit, k jakému datu pracovní poměr skončil, je vázán údaji uvedenými v potvrzení o zaměstnání.

Žalobce ve své žalobě nesouhlasil se závěrem správních orgánů, že skončení pracovního poměru dne 11. 1. 2011 bylo neplatné. K prokázání svého tvrzení o ústním rozvázání pracovního poměru dne 11. 1. 2011 navrhl důkaz výslechem zaměstnance, který mu tohoto dne potvrdil zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době, a dále výslechem zaměstnankyň, které písemné oznámení o zrušení podepsaly.

Městský soud v Praze vycházel ve svém rozhodnutí především z pracovní smlouvy uzavřené mezi žalobcem a zaměstnavatelem ING Bank N.V., podle níž pracovní poměr žalobce vznikl dne 13. 9. 2010, a dále z písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době ze strany zaměstnavatele ke dni 11. 1. 2011, datovaného tímto dnem. Městský soud v Praze konstatoval, že žalobce toto písemně oznámení o zrušení nepřevzal, bylo mu proto zasláno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb dne 18. 1. 2011, k doručení došlo fikcí dne 31. 1. 2011. Co se týče tvrzení žalobce, že ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době došlo dne 11. 1. 2011 ústně, odkázal Městský soud v Praze na § 20 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, podle kterého nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje zákon nebo dohoda smluvních stran, je neplatný, ledaže smluvní strany tuto vadu dodatečně odstraní. Podle § 48 odst. 1 písm. d) zákoníku práce může být pracovní poměr rozvázán zrušením ve zkušební době, toto rozvázání pracovního poměru musí být podle § 66 odst. 2 zákoníku práce provedeno písemně. Městský soud v Praze dospěl k závěru, že pokud zaměstnavatel dne 11. 1. 2011 ústně sdělil žalobci, že

jeho pracovní poměr ve zkušební době k tomuto dni končí, byl nedostatek písemné formy právního úkonu téhož dne odstraněn podle § 20 odst. 1 zákoníku práce písemným vyhotovením oznámení o rozvázání pracovního poměru ke dni 11. 1. 2011. Ústní zrušení pracovního poměru ve zkušební době zaměstnavatelem tudíž není neplatné. Městský soud v Praze dále poznamenal, že podle § 66 odst. 2 zákoníku práce by ke skončení pracovního poměru došlo až dnem sdělení ukončení pracovního poměru. Současně poukázal na § 69 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého rozvázal-li zaměstnavatel pracovní poměr neplatně, avšak zaměstnanec neoznámí, že trvá na tom, aby ho zaměstnavatel dále zaměstnával, platí, pokud se se zaměstnavatelem nedohodne písemně na jiném skončení, že jeho pracovní poměr skončil dohodou ke dni uvedenému na oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební lhůtě. Jestliže tedy zaměstnavatel zrušil se žalobcem pracovní poměr ve zkušební lhůtě ke dni 11. 1. 2011 a žalobce nikterak tomuto zrušení pracovního poměru neodporoval, byl podle § 69 odst. 3 zákoníku práce pracovní poměr žalobce ukončen dohodou ke dni 11. 1. 2011. Pozdější skončení pracovního poměru dne 27. 1. 2011 výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce i okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce jsou tudíž právně irelevantní. Vzhledem ke skončení pracovního poměru žalobce dne 11. 1. 2011 považoval Městský soud v Praze za irelevantní i potvrzení zaměstnavatele ING Bank N.V. o době zaměstnání žalobce. Městský soud v Praze uzavřel, že ke dni podání žádosti o zprostředkování zaměstnání dne 12. 1. 2011 žalobce nebyl v pracovním poměru a splňoval tak podmínky pro vzetí do evidence uchazečů o zaměstnání ve smyslu § 25 odst. 1 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Rozhodnutí žalovaného proto podle § 78 odst. 1 a 4 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Podanou kasační stížností napadl žalovaný rozsudek Městského soudu v Praze z důvodů podle § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s. Předně namítl, že pokud byla s žalobcem v pracovní smlouvě uzavřené dne 13. 9. 2010 sjednána zkušební doba v délce tří měsíců, uplynula dne 13. 12. 2010. Se žalobcem nebylo možné po jejím uplynutí rozvázat pracovní poměr zrušením ve zkušební době. Městský soud v Praze ve svém rozsudku uvedl, že dne 11. 1. 2011 došlo k ústnímu zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které žalobce nepřevzal, a proto mu bylo zasláno prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Stěžovatel upozornil na to, že pokud zaměstnavatel učinil úkon směřující k ukončení pracovního poměru vůči žalobci ústně, nepřichází v úvahu, že by žalobce tento úkon nepřevzal. Stěžovatel dále namítl, že ze spisové dokumentace, kterou měly správní orgány k dispozici při rozhodování o nezařazení žalobce do evidence uchazečů o zaměstnání, nevyplývá, že by zaměstnavatel uskutečnil vůči žalobci dne 11. 1. 2011 úkon směřující k ukončení pracovního poměru. Toto žalobce pouze tvrdil ve svém čestném prohlášení ze dne 10. 2. 2011. Úkon směřující k ukončení pracovního poměru učinil zaměstnavatel prokazatelně písemným oznámením datovaným dnem 11. 1. 2011, zaslaným žalobci teprve dne 18. 1. 2011. Stěžovateli tudíž není zřejmé, na základě jakých podkladů dospěl Městský soud v Praze k závěru, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr ve zkušební době dne 11. 1. 2011 ústně. Tato skutečnost nebyla žádným relevantním dokladem prokázána. Nelze se proto ani zabývat možnými důsledky odstranění vad právního úkonu a na základě § 69 odst. 2 zákoníku práce dovodit, že pracovní poměr skončil dohodou k tomuto dni. Stěžovatel současně poukázal na to, že znění ustanovení § 20 zákoníku práce, z něhož vycházel Městský soud v Praze ve svém rozsudku, bylo účinné teprve ode dne 1. 1. 2012.

Nebylo je tudíž možné na případ žalobce aplikovat a tvrdit, že nedostatek formy právního úkonu byl zaměstnavatelem dodatečně odstraněn.

Stěžovatel dále uvedl, že potvrzení o zaměstnání vydané podle § 313 zákoníku práce je pro úřad práce dokladem osvědčujícím datum, k němuž byl pracovní poměr se zaměstnancem ukončen. Zpochybňuje-li žalobce legálnost skončení pracovního poměru, měl možnost obrátit se na příslušný soud s žalobou o prohlášení neplatnosti skončení pracovního poměru. Ze spisového materiálu však taková skutečnost není patrná. Je proto nutné vycházet z toho, že pracovní poměr žalobce zanikl ke dni 3. 2. 2011, tedy ke dni, kdy mu byl projev vůle zaměstnavatele doručen. Stěžovatel odkázal na rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994, podle něhož je právní úkon směřující ke zrušení pracovního poměru ve zkušební době učiněný po uplynutí sjednané zkušební doby neplatný. Vrchní soud v Praze zde dále dospěl k závěru, že obsahuje-li zrušovací projev učiněný během zkušební doby zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru účastníku. Stěžovatel má tudíž za to, že v případě, že by zaměstnavatel se žalobcem rozvázal pracovní poměr zrušením ve zkušební době, nastaly by účinky zrušení až doručením tohoto úkonu, nikoli zpětně ke dni 11. 1. 2011. Stěžovatel poznamenal, že zákoník práce nevylučuje podání výpovědi a v průběhu výpovědní doby okamžité zrušení pracovního poměru. Jestliže zaměstnavatel doručil žalobci současně výpověď i okamžité zrušení pracovního poměru, byl pracovní poměr zrušen ke dni doručení okamžitého zrušení pracovního poměru. Výpovědní doba na základě souběžně podané výpovědi nezačala běžet. Stěžovatel shrnul, že pokud pracovní poměr žalobce nebyl skončen dne 11. 1. 2011, existovala u něj v okamžiku podání jeho žádosti o zprostředkování zaměstnání překážka bránící jeho zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Na základě uvedeného stěžovatel navrhl, aby Nejvyšší správní soud rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Ve svém vyjádření ke kasační stížnosti žalobce uvedl, že podle stěžovatele nenavrhl žádný důkaz k prokázání skutečnosti, že dne 11. 1. 2011 došlo k ústnímu zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Ve vyjádření k žalobě naopak stěžovatel uvedl, že návrh žalobce provést důkaz výslechem zaměstnanců zaměstnavatele byl zamítnut, neboť jej stěžovatel nepovažoval za relevantní. Žalobce má tudíž za to, že není jeho vinou, že tento důkaz nebyl proveden. Žalobce připomněl, že ve svém čestném prohlášení předloženém správnímu orgánu v rámci správního řízení dne 10. 2. 2011 identifikoval možné svědky (své nadřízené pracovníky) a zaslal i text SMS s telefonním číslem a jménem pracovnice osobního oddělení, v němž jej informovala, že příslušný dokument zasílá na adresu jeho bydliště. Žalobce má za to, že správní orgán byl povinen navržený důkaz výslechu zaměstnanců ING Bank N.V. provést, jestliže tvrzení žalobce shledal nedostačujícím. Skutečnost, že mu bylo propuštění ze zaměstnání dáno na vědomí nejpozději dne 11. 1. 2011, dokládal žalobce i tím, že se dostavil na úřad práce již dne 12. 1. 2011, kde deklaroval svoji nezaměstnanost počínaje tímto dnem, a teprve poté obdržel listinu potvrzující skončení jeho pracovního poměru ke dni 11. 1. 2011. Žalobce má za to, že správnímu orgánu nepříslušelo rozhodovat o platnosti či neplatnosti ukončení pracovního poměru, takové rozhodnutí přísluší soudu. Úřad práce může posoudit pouze tzv. fikci ukončení pracovního poměru. V souladu s § 20 zákoníku práce platí i u skončení

pracovního poměru, které nesplňuje požadavky právní normy, fikce ukončení pracovního poměru až do doby, kdy je zrušeno rozhodnutím soudu.

Nejvyšší správní soud přezkoumal napadený rozsudek Městského soudu v Praze z hlediska uplatněných stížních bodů, jakož i ve smyslu § 109 odst. 3 s. ř. s., a po posouzení věci dospěl k závěru, že kasační stížnost je důvodná.

V projednávané věci byla stěžejní otázka, zda došlo k rozvázání pracovního poměru žalobce zrušením ve zkušební době ke dni 11. 1. 2011, tedy ke dni předcházejícímu žádosti žalobce o zprostředkování zaměstnání. K zodpovězení této otázky bylo nezbytné posoudit předně to, do kdy trvala zkušební doba žalobce a zda tedy rozvázání pracovního poměru žalobce zrušením ve zkušební době dne 11. 1. 2011 bylo vůbec možné. Teprve následně bylo možné posoudit, zda byl pracovní poměr žalobce takto ke dni 11. 1. 2011 skutečně skončen.

Stěžovatel ve své kasační stížnosti namítl, že zkušební doba v délce tří měsíců uplynula dne 13. 12. 2010. Městský soud v Praze se ve svém rozsudku otázkou trvání zkušební doby nezabýval. Nejvyšší správní soud ze správního spisu zjistil, že v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobcem jako zaměstnancem a zaměstnavatelem ING Bank N.V. byl sjednán nástup do práce dne 13. 9. 2010. Zkušební doba byla sjednána v délce 3 měsíců s tím, že ve zkušební době může být pracovní poměr zrušen kteroukoliv ze smluvních stran bez udání důvodů, vždy však písemným oznámením. Z potvrzení zaměstnavatele ING Bank N.V. o délce zaměstnání žalobce pro účely důchodového pojištění ze dne 4. 2. 2011 pak soud zjistil, že pracovní neschopnost žalobce za poslední rok před skončením pracovního poměru trvala od 22. 10. 2010 do 5. 12. 2010.

Podle § 35 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 11. 2011, je-li sjednána zkušební doba, nesmí být delší než 3 měsíce po sobě jdoucí ode dne vzniku pracovního poměru (§ 36 odst. 1). Sjednaná zkušební doba nemůže být dodatečně prodlužována, není-li dále stanoveno jinak. Podle odstavce 2 se zkušební doba prodlužuje o dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nekoná práci v průběhu zkušební doby. Podle § 191 zákoníku práce je jednou z překážek v práci i dočasná pracovní neschopnost.

Na základě uvedeného dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že zkušební doba žalobce začala plynout dne 13. 9. 2010, kdy podle § 36 odst. 1 zákoníku práce vznikl jeho pracovní poměr. Žalobce nevykonával práci v době pracovní neschopnosti od 22. 10. 2010 do 5. 12. 2010, o tuto dobu (45 dnů) se zkušební doba prodloužila. Dne 11. 1. 2011 tak zkušební doba stále běžela.

Nejvyšší správní soud se tudíž dále zabýval tím, zda skutečně došlo ze strany zaměstnavatele ke zrušení pracovního poměru žalobce ve zkušební době ke dni 11. 1. 2011.

Nejvyšší správní soud připomíná, že skončení svého pracovního poměru žalobce správnímu orgánu osvědčil svým čestným prohlášením, v němž uvedl, že mu dne 11. 1. 2011 bylo ústně oznámeno zrušení pracovního poměru ve zkušební době. Dále skončení svého pracovního poměru osvědčil písemným oznámením o tomto zrušení ke dni 11. 1. 2011, výpovědí z pracovního poměru datovanou dnem 27. 1. 2011 a okamžitým zrušením pracovního poměru z téhož dne, a konečně potvrzením o zaměstnání.

Co se týče písemného oznámení o zrušení pracovního poměru zaměstnavatelem ve zkušební době ke dni 11. 1. 2011, Nejvyšší správní soud uvádí, že toto oznámení je sice datováno dnem 11. 1. 2011, sám žalobce však uvedl, že mu bylo zasláno zaměstnavatelem ING Bank N.V. teprve dne 18. 1. 2011 prostřednictvím provozovatele poštovních služeb. Toto dokládal obálkou doručované zásilky. Nejvyšší správní soud dodává, že ani z jiných dokladů založených ve správním spisu nevyplývá, že by písemné oznámení bylo žalobci doručeno v souladu s § 334 zákoníku práce již dne 11. 1. 2011. Nejvyšší správní soud se tudíž ztotožnil s názorem stěžovatele, že účinky tohoto zrušujícího projevu nastaly až jeho doručením žalobci prostřednictvím provozovatele poštovních služeb podle § 336 zákoníku práce, nikoli zpětně ke dni 11. 1. 2011. Stejně jako stěžovatel přitom vycházel i z rozsudku Vrchního soudu v Praze ze dne 28. 4. 1995, sp. zn. 6 Cdo 11/1994, kde se uvádí, že ustálená soudní praxe je jednotná v tom, že obsahuje-li zrušovací projev učiněný během zkušební doby zpětné zrušení pracovního poměru, jakož i v případě, že ve zrušovacím projevu vůbec nebyl označen den skončení pracovního poměru, pracovní poměr skončí dnem doručení (oznámení) zrušení pracovního poměru účastníku. Skutečnost, že zaměstnavatel oznámil žalobci zrušení pracovního poměru ve zkušební době písemným oznámením zaslaným žalobci dne 18. 1. 2011, je tudíž pro posouzení podmínek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání ke dni 12. 1. 2011 nevýznamná.

Z uvedeného vyplývá, že v projednávané věci bylo zásadní zodpovědět otázku, zda byl pracovní poměr žalobce rozvázán dne 11. 1. 2011 ústním oznámením zaměstnavatele o zrušení pracovního poměru ve zkušební době.

Stěžovatel ve své kasační stížnosti namítl, že není opodstatněn závěr Městského soudu v Praze o tom, že zaměstnavatel zrušil pracovní poměr žalobce ve zkušební době dne 11. 1. 2011 ústně. Tato skutečnost nebyla podle stěžovatele žádným relevantním dokladem prokázána. Stěžovatel současně namítl, že pokud žalobce zpochybňuje datum skončení pracovního poměru osvědčené potvrzením o zaměstnání (tedy datum skončení pracovního poměru okamžitým zrušením podle § 55 zákoníku práce), měl možnost obrátit se na příslušný soud s žalobou o prohlášení neplatnosti skončení pracovního poměru.

Při posouzení těchto stížních námitek Nejvyšší správní soud předně zdůrazňuje, že je nutno rozlišit jednak zjišťování skutkového stavu, tedy zjišťování toho, zda byl právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele vůbec učiněn, a jednak posouzení jeho platnosti.

Nejvyšší správní soud přisvědčil stěžovateli v tom, že neplatnost rozvázání pracovního poměru ve zkušební době mohla být posouzena pouze v řízení o žalobě o určení neplatnosti tohoto rozvázání podané podle § 72 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení mohl žalobce uplatnit neplatnost rozvázání pracovního poměru ve zkušební době u soudu nejpozději ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr tímto rozvázáním skončit.

Nejvyšší správní soud současně poukazuje na § 20 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 3. 2011, podle něhož se právní úkon, byť zatížený důvodem neplatnosti, považuje za platný, pokud se ten, kdo je takovým úkonem dotčen, neplatnosti nedovolá. Neplatnosti se nemůže dovolat ten, kdo ji sám způsobil. Totéž platí, nebyl-li úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje dohoda účastníků. „*Nebude-li námitka relativní neplatnosti*

pracovněprávního úkonu k ní legitimovaným účastníkem pracovněprávních vztahů uplatněna, soud, správní úřad a ani nikdo jiný nesmí k důvodu neplatnosti přihlížet (i kdyby byl jinak nepochybný) a při svém rozhodování vychází z toho, že se jedná o platný (bezvadný) právní úkon" (viz. *Bělina, M. a kol.:* Zákoník práce. Komentář. 1. Vydání. Praha: C: H: Beck, 2008. s. 100).

Jestliže by tedy bylo prokázáno, že zaměstnavatel dne 11. 1. 2011 ústně oznámil žalobci zrušení pracovního poměru ve zkušební době, bylo by nutno tento právní úkon považovat v souladu s § 20 zákoníku práce za platný, ačkoli nebyla dodržena písemná forma požadovaná ustanovením § 66 zákoníku práce. Ze spisu totiž nevyplývá, že by žalobce uplatnil neplatnost rozvázání pracovního poměru zrušením ve zkušební době podle § 72 zákoníku práce. Následné skončení pracovního poměru výpovědí podle § 52 písm. g) zákoníku práce i okamžitým zrušením pracovního poměru podle § 55 odst. 1 písm. b) zákoníku práce by tudíž bylo právně irelevantní. Nejvyšší správní soud uzavřel, že správní orgán byl v projednávaném případě povinen zabývat se tím, zda zaměstnavatel dne 11. 1. 2011 zrušující právní úkon ústní formou učinil. Nejvyšší správní soud dodává, že stěžovatel ve své kasační stížnosti správně upozornil na to, že Městský soud v Praze vycházel ve svém rozsudku ze znění ustanovení § 20 zákoníku práce účinného teprve ode dne 1. 1. 2012, ačkoli bylo nutno aplikovat právní úpravu účinnou v době posuzovaného právního úkonu.

Ohledně platnosti ústního oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době pak Nejvyšší správní soud pouze poznamenává, že podle § 21 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 11. 2011, nebyl-li právní úkon učiněn ve formě, kterou vyžaduje tento zákon, je neplatný, jen stanoví-li to výslovně tento zákon. Právní úkon je neplatný pro nedostatek formy také tehdy, vyžaduje-li to dohoda účastníků. Ustanovení věty druhé není možné použít v případě pracovní smlouvy. Přestože ustanovení § 66 odst. 1 zákoníku práce, ve znění účinném do 11. 1. 2011, požaduje písemnou formu pro oznámení zrušení pracovního poměru ve zkušební době, nestanoví výslovně, že zrušovací projev je v případě nedodržení písemné formy neplatný. Písemná forma tohoto právního úkonu byla sice rovněž sjednána v pracovní smlouvě uzavřené mezi žalobcem jako zaměstnancem a zaměstnavatelem ING Bank N.V., nebylo však současně dohodnuto, že tato forma je podmínkou platnosti zrušení pracovního poměru. Ústní oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době by tedy neplatnost úkonu samo o sobě nezpůsobilo.

K otázce zjišťování skutkového stavu při hodnocení podmínek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání uvádí Nejvyšší správní soud následující:

Podle § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti zařadí úřad práce žadatele, který splňuje zákonné podmínky, do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání žádosti o zprostředkování zaměstnání. Jestliže žadatel nesplňuje zákonné podmínky, je úřad práce povinen vydat rozhodnutí o jeho nezařazení do evidence uchazečů o zaměstnání v souladu s § 26 odst. 3 téhož zákona, přičemž se aplikuje správní řád (§ 142 zákona č. 435/2004 Sb.). Zákon o zaměstnanosti pouze speciálně upravuje osvědčovací povinnost uchazeče o zaměstnání. Podle 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti osvědčuje uchazeč o zaměstnání úřadu práce skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání; změny těchto skutečností je uchazeč o zaměstnání povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději do 8 kalendářních dnů. Podle odstavce 3 tohoto ustanovení

nelze-li skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a jejich změny osvědčit jinak, může úřad práce připustit jejich osvědčení čestným prohlášením.

Nejvyšší správní soud současně zdůrazňuje, že pro posouzení souladu zápisu žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání se zákonem je rozhodující, aby žadatel od samého počátku splňoval zákonné podmínky. Správní orgán tedy při zjišťování skutkového stavu postupuje tak, aby při zařazení žadatele do evidence uchazečů o zaměstnání neměl důvodné pochybnosti o tom, že je dána některá z vyjmenovaných skutečností bránících jeho zařazení do evidence. V případě, že žadatel o zprostředkování vhodného zaměstnání tvrdí a dokládá skutečnosti, které jsou ve vzájemném rozporu a které jsou současně pro zařazení do evidence významné, je na správním orgánu, aby jej vyzval k dalšímu osvědčení určité skutečnosti či sám doplnil dokazování a zjistil tak skutkový stav, který mu umožní učinit správný závěr o splnění podmínek zařazení do evidence.

Nejvyšší správní soud dále nesouhlasí s názorem stěžovatele, že je správní orgán vázán údaji uvedenými v potvrzení o zaměstnání. Podle § 50 odst. 4 správního řádu je určitý podklad pro správní orgán závazný jedině tehdy, pokud tak stanoví zákon; jinak hodnotí správní orgán podklady, zejména důkazy, podle své úvahy; přitom pečlivě přihlíží ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci. Zákon o zaměstnanosti závaznost potvrzení o zaměstnání nestanoví, tato listina je tedy pouze jedním z možných dokladů osvědčujících skutečnosti rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nikoli však dokladem výlučným. Jestliže žadatel o zprostředkování zaměstnání tvrdí a případně dokládá skutečnost, která je v rozporu s údaji uvedenými v potvrzení o zaměstnání, je správní orgán povinen se s tímto rozporem vypořádat.

Výše popsané nesprávné závěry správních orgánů o tom, že je úřad práce vázán údajem o skončení pracovního poměru uvedeným v potvrzení o zaměstnání a nemůže sám zjišťovat, k jakému datu pracovní poměr skončil, pak vedly k nedostatečně zjištěnému skutkovému stavu.

Toto pochybení nenapravil ani Městský soud v Praze, který vzal především na základě písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době za prokázané, že zaměstnavatel právní úkon směřující k rozvázání pracovního poměru žalobce dne 11. 1. 2011 ústní formou skutečně učinil, téhož dne pak oznámení vyhotovil písemně.

Podle Nejvyššího správního soudu nemá tento skutkový stav, z něhož Městský soud v Praze vycházel, dostatečnou oporu ve spisové dokumentaci.

Nejvyšší správní soud předně uvádí, že z písemného oznámení o zrušení pracovního poměru ve zkušební době datovaného dnem 11. 1. 2011 nikterak nevyplývá, že k tomuto zrušení došlo dne 11. 1. 2011 i ústně. Zaměstnavatel zde pouze uvedl, že se rozhodl ukončit pracovní poměr žalobce ve zkušební době a že jeho pracovní poměr končí ke dni 11. 1. 2011. Co se týče čestného prohlášení, je nutno tento doklad chápat jako krajní formu osvědčování, jíž žadatel potvrzuje ukončení pracovního poměru, event. i další skutečnosti, které nemůže při první návštěvě na úřadu práce doložit a jsou rozhodné pro jeho zařazení

do evidence uchazečů o zaměstnání (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 5. 5. 2010, č. j. 3 Ads 40/2010 – 80). Pokud tedy byl obsah čestného prohlášení v rozporu s údaji potvrzení o zaměstnání, nelze na základě samotného čestného prohlášení učinit závěr o tom, že dne 11. 1. 2011 zaměstnavatel ústně oznámil žalobci zrušení jeho pracovního poměru ve zkušební době. Ve správním spise pak nejsou založeny ani jiné doklady osvědčující tuto skutečnost. Nejvyšší správní soud shrnuje, že čestné prohlášení a písemné oznámení, jimiž žalobce dokládal skutečnost, že mu zaměstnavatel dne 11. 1. 2011 ústně oznámil zrušení jeho pracovního poměru ve zkušební době, nejsou dostatečně průkazné. V dalším řízení bude tedy třeba se zaměřit na prokazování této skutečnosti, např. právě pomocí výslechů zaměstnanců zaměstnavatele, které žalobce ve své žalobě navrhoval.

Nejvyšší správní soud připomíná, že krajský soud při svém rozhodování nesmí být omezen ve skutkových otázkách jen tím, co nalezl správní orgán, a to ani co do rozsahu provedených důkazů, ani jejich obsahu a hodnocení ze známých hledisek závažnosti, zákonnosti a pravdivosti. Soud zcela samostatně a nezávisle hodností správnost a úplnost skutkových zjištění učiněných správním orgánem a zjistí-li přitom skutkové či (procesně) právní deficity, může reagovat jednak tím, že uloží správnímu orgánu jejich odstranění, nahrazení či doplnění nebo tak učiní sám. Pokud soud zruší rozhodnutí správního orgánu ve věci, v níž sám prováděl dokazování, zahrne správní orgán v dalším řízení tyto důkazy mezi podklady pro nové rozhodnutí (§ 78 odst. 6 s. ř. s.).

S ohledem na to, že Nejvyšší správní soud zjistil naplnění důvodů uvedených v § 103 odst. 1 písm. a) a d) s. ř. s., zrušil dle § 110 odst. 1 s. ř. s. kasační stížností napadený rozsudek Městského soudu v Praze a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. V něm je Městský soud v Praze podle § 110 odst. 3 s. ř. s. vázán právním názorem vysloveným tímto rozsudkem.

V novém rozhodnutí rozhodne Městský soud v Praze i o nákladech řízení o kasační stížnosti (§ 110 odst. 2 s. ř. s.).

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

V Brně dne 7. srpna 2013

JUDr. Jaroslav Vlašín
předseda senátu