



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Miluše Doškové a soudců JUDr. Petra Příhody a JUDr. Vojtěcha Šimíčka v právní věci žalobkyně **M. P.**, zastoupené Mgr. Nad'ou Herrmannovou, advokátkou se sídlem Praha 4, Na Pankráci 11, proti žalované **České správě sociálního zabezpečení**, se sídlem Praha 5, Křížová 25, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Městského soudu v Praze ze dne 9. 4. 2003, č. j. 30 Ca 66/2002 - 50,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **se zamítá.**
- II. Žalované **se nepřiznává** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

Kasační stížností podanou v zákonné lhůtě se žalobkyně jako stěžovatelka domáhá zrušení shora uvedeného rozsudku Městského soudu v Praze, kterým byla zamítnuta její žaloba proti rozhodnutí České správy sociálního zabezpečení ze dne 14. 2. 2002, č. xxx, kterým jí byla stanovena povinnost vrátit přeplatek na starobním důchodu v celkové výši 88 342 Kč, a to podle § 118a odst. 2 zákona ČNR 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Městský soud žalobu jako nedůvodnou zamítl podle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále jen „s. ř. s.“), když vyšel z názoru, že napadené rozhodnutí bylo vydáno v souladu se zákonem.

Stěžovatelka v kasační stížnosti uplatňuje důvody obsažené v § 103 odst. 1 písm. a), b) a d) s. ř. s. a namítá, že napadené rozhodnutí je založeno na protiústavní právní normě. Nezákonnost rozsudku spatřuje v tom, že městský soud nesprávně posoudil dohody o provedení práce jako neplatné. Dle názoru stěžovatelky jsou tyto dohody platné, neboť se svým obsahem ani účelem nepříčí zákonu (tj. zákonu č. 65/1965 Sb., zákoník práce), ani

se jinak nepříčí zájmům společnosti a splňují podstatné náležitosti stanovené § 236 zákoníku práce. K omezení dohody o provedení práce na 100 hodin ročně u téhož zaměstnavatele, stěžovatelka poukazuje na skutečnost, že zmíněných 100 hodin je pouze předpokládaný rozsah práce a nikoli skutečně odpracovaný. V daném případě se zaměstnavatel se stěžovatelkou dohodl na výsledku a při uzavírání dohod nepředpokládal, že rozsah práce stěžovatelky překročí limit 100 hodin. Co se týče splatnosti odměny za provedení pracovního úkolu, stěžovatelka uvádí, že § 236 odst. 4 zákoníku práce umožňuje, aby část odměny byla splatná již před provedením díla. Vzhledem k tomu, že stěžovatelka měla větší množství pracovních úkolů, dohodla se se zaměstnavatelem na výplatě ve výplatním termínu pro ostatní zaměstnance, a to z důvodu praktičnosti. Takovéto dohodě žádná právní norma nebrání a nelze z ní usuzovat na obsah uzavřeného právního vztahu. Evidence docházky byla pak podle stěžovatelky pouze formální a odvíjela se od předem dohodnuté odměny. Měla být vedena tak, aby odpovídala sazbě 65 Kč za hodinu. Nepřezkoumatelnost rozsudku městského soudu pro nedostatek důvodů rozhodnutí pak stěžovatelka spatřuje v tom, že právní vztah mezi ní a zaměstnavatelem soud v rozsudku kvalifikoval jako pracovní poměr, aniž by uvedl o co svůj právní názor opírá. Stěžovatelka zdůrazňuje, že pracovní poměr má v zásadě alimentární charakter. V daném případě však alimentární charakter neměl, neboť stěžovatelka zajišťovala svoji výživu prostřednictvím starobního důchodu. Dalším znakem pracovního poměru, který není v daném případě splněn, je jeho pravidelnost, neboť stěžovatelka pracovala nárazově v různých týdnech a různých dnech různě. Pracovní poměr formou „nepravidelné výpomoci“ pak zákoník práce neumožňuje, neboť obligatorní součástí pracovního poměru je určení pracovní doby (§ 83a, § 86 zákoníku práce). Dále stěžovatelka zdůrazňuje, že nepodléhala pokynům zaměstnavatele, neboť svou práci vykonávala samostatně. Formální stanovení vykazované výše odměny nebylo dohodou o způsobu odměňování, ale evidenční pomůckou zaměstnavatele. Stěžovatelka také namítá vadu řízení spočívající v tom, že byl porušen zákon v ustanoveních o řízení před správním orgánem takovým způsobem, že to mohlo ovlivnit zákonnost, a pro tuto důvodně vytýkanou vadu měl soud napadené rozhodnutí správního orgánu zrušit. Konkrétně stěžovatelka uvádí, že i v řízení o důchodovém zabezpečení je třeba použít správní řád, pokud není zvláštním zákonem stanoveno jinak. Rozhodnutí žalované je pak v rozporu s § 47 odst. 3 správního řádu nedostatečně odůvodněno, neboť z rozhodnutí není zřejmé jakými úvahami byla žalovaná vedena při hodnocení důkazů a také neuvedla všechny relevantní právní normy na základě kterých rozhodovala. V rozhodnutí dále chybí jaké zákonem stanovené podmínky pro výplatu důchodu nebyly stěžovatelkou splněny. Závěrem stěžovatelka namítá, že § 37 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění ke dni vydání rozhodnutí žalované je v rozporu s čl. 3 odst. 1, čl. 26 odst. 3, čl. 28 a čl. 30 odst. 1 Listiny základních práv a svobod, neboť vyloučením možnosti souběhu pracovněprávního vztahu jiného než založeného dohodou o provedení práce zákonodárce vyloučil možnost poživateli starobního důchodu po dobu prvních dvou let od přiznání starobního důchodu na rozdíl od jiných starobních důchodců uzavřít pracovní poměr a pobírat za něj spravedlivou odměnu. Stěžovatelka má tak za to, že takové ustanovení je diskriminační. Vzhledem k uvedenému stěžovatelka navrhuje, aby Nejvyšší správní soud napadený rozsudek Městského soudu v Praze zrušil a věc mu vrátil k dalšímu řízení.

Žalovaná nevyužila práva se ke kasační stížnosti vyjádřit.

Ze správního a soudního spisu vyplynuly následující skutečnosti. Při kontrole provedené podle § 6 odst. 4 písm. o) zákona č. 582/1991 Sb. Pražskou správou sociálního zabezpečení v Praze 5 v r. 2001 u V. spol. s r. o. a zaměřené na pojistné, provádění

nemocenského pojištění a plnění úkolů v důchodovém pojištění bylo mimo jiné zjištěno, že uvedená společnost (dále též zaměstnavatel) uzavřela se stěžovatelkou dohody o provedení práce na expedici a balení knih dle potřeby zaměstnavatele na dobu od 1. 1. 2000 do 31. 12. 2000 a poté od 1. 1. 2001 do 30. 6. 2001. Odměna byla v dohodách sjednána na 1500 Kč/hod a rozsah práce do 100 hodin za rok. Ve mzdové evidenci účetní rozsah 100 hodin v kalendářním roce překročen nebyl, ale podle evidence docházky odpracovala stěžovatelka více než 100 hodin téměř každý měsíc (např. v r. 2000 v lednu odpracovala 130 hodin, v únoru - 130 hodin, v červnu - 138 hodin, v říjnu - 119 hodin, v r. 2001 v lednu - 100 hodin). Od 1. 7. 2001 sjednal zaměstnavatel se stěžovatelkou pracovní poměr na výkon práce expedientky s pracovní dobou v rozsahu 120 hodin za měsíc a mzda byla sjednána na 8000 Kč měsíčně. Pražská správa sociálního zabezpečení tak s poukazem na § 236 odst. 1 zákoníku práce dospěla k závěru, že dohody o provedení práce uzavřené se stěžovatelkou jsou pro nerespektování uvedeného ustanovení zákoníku práce neplatné; vztah mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem pak posoudila jako pracovní poměr, který zakládá účast na nemocenském pojištění. Na základě této kontroly pak vydala žalovaná dne 14. 2. 2002 rozhodnutí č. 425 622 058, kterým stěžovatelce uložila povinnost podle § 118a odst. 2 zákona ČNR č. 582/1991 Sb. vrátit přeplatek na starobním důchodu v částce 88 342 Kč. Rozhodnutí odůvodnila tím, že v době od 1. 1. 2000 do 31. 3. 2000, od 1. 5. 2000 do 30. 6. 2000, od 1. 8. 2000 do 31. 5. 2001 přesáhl příjem stěžovatelky z výdělečné činnosti dvojnásobek částky životního minima platné pro jednotlivce k 1. dni kalendářního měsíce výkonu této činnosti. Hrubý příjem stěžovatelky pak činil v r. 2000 v lednu - 8640 Kč, v únoru - 8960 Kč, v březnu - 8830 Kč, v květnu - 8050 Kč, v červnu - 11020 Kč, v srpnu - 9660 Kč, v září - 8720 Kč, v říjnu - 9240 Kč, v listopadu - 10800 Kč a v období od prosince r. 2000 do května r. 2001 každý měsíc 8140 Kč. Proti tomu stěžovatelka včas podala žalobu (opravný prostředek), kde nesouhlasila s rozhodnutím žalované a namítala, že dle dohod o provedení práce nepřekročila stanovený limit 100 hodin za rok. V doplnění opravného prostředku dále namítla, že v rozhodnutí žalované není uvedeno jaké zákonem stanovené podmínky pro výplatu důchodu nebyly stěžovatelkou splněny, a proto je třeba toto rozhodnutí považovat za nedostatečně odůvodněné (§ 47 odst. 3 správního řádu).

Městský soud v Praze doplnil dokazování a napadeným rozsudkem žalobu zamítl.

Důvodnost kasační stížnosti posoudil Nejvyšší správní soud v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů (§ 109 odst. 2, 3 s. ř. s.).

Stěžovatelka namítá jednak nezákonnost rozsudku městského soudu spočívající v nesprávném posouzení právní otázky, dále jeho nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů rozhodnutí a nakonec vady řízení před správním orgánem, pro které měl soud rozhodnutí žalovaného zrušit.

Nesprávné právní posouzení stěžovatelka spatřuje v tom, že soud posoudil předmětné dohody o provedení práce jako neplatné, přesto, že obsahují všechny zákonem požadované náležitosti a svým obsahem ani účelem se nepříčí zákonu.

Při hodnocení důvodnosti této kasační námítky Nejvyšší správní soud vycházel z ust. § 236 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, ve znění ke dni vydání rozhodnutí žalované (dále jen zákoník práce). Podle tohoto ustanovení může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o provedení práce, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnancem

pro zaměstnavatele v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Odstavec 2 citovaného ustanovení pak stanoví, že dohoda o provedení práce může být uzavřena písemně nebo ústně a musí v ní být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden; v písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě má zaměstnavatel mimo to uvést předpokládaný rozsah práce podle předchozího odstavce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu. Předmětem dohody o provedení práce je tedy vždy určitý ucelený pracovní úkol, který je specifikován konkrétním výsledkem. Práce, kterou se zaměstnanec zavazuje pro zaměstnavatele vykonat musí být určena individuálně, nikoli druhově. Může být povahy jak manuální tak intelektuální, její výkon ale musí směřovat ke konkrétnímu výsledku, předem kvalitativně i kvantitativně vymezenému. Na rozdíl od pracovního poměru, dohoda o provedení práce nezakládá účast na nemocenském pojištění a z odměny za ní se neodvádí sociální ani zdravotní pojištění.

Tvrzení stěžovatelky, že v daném případě se s ní zaměstnavatel dohodl na výsledku práce a při uzavírání dohod nepředpokládal, že rozsah práce stěžovatelky překročí 100 hodin skutková zjištění nenasvědčují. V předmětných dohodách je jako vymezení pracovní činnosti uvedeno „expedice a balení knih dle potřeb zaměstnavatele“, což dle názoru soudu rozhodně nelze považovat za individuálně určený pracovní úkol (dohodnutý výsledek), pro který je dohoda o provedení práce určena. Formálním vyjádřením v dohodě i faktickým obsahem se v daném případě jedná o druhově vymezenou pracovní činnost, která je typická pro pracovní poměr, případně pro dohodu o pracovní činnosti. Pokud jde o omezení dohody o provedení práce na 100 hodin, Nejvyšší správní soud souhlasí se stěžovatelkou v tom, že v dohodě sjednaný rozsah práce je rozsahem předpokládaným a nikoli skutečně odpracovaným. Tento předpokládaný rozsah práce však určuje zaměstnavatel, vycházející přitom ze znalostí pracovní problematiky, která je dohodou o provedení práce zajišťována. Zjistí-li se teprve v průběhu výkonu práce, že rozsah je nakonec vyšší než původně předpokládaných 100 hodin, nemá to již na platnost dohody vliv. Pokud by však dohoda o provedení práce byla sjednána s jednoznačným úmyslem smluvních stran překročit rozsah 100 hodin, byla by takto uzavřená dohoda o provedení práce neplatná, neboť se přiči zákonu. Dle názoru Nejvyššího správního soudu v dané věci jde právě o posledně uvedený případ, neboť nelze přijmout názor, že zaměstnavatel (nakladatelství) teprve v průběhu výkonu práce zjistil, že rozsah práce (expedice a balení knih) bude několikanásobně větší než předpokládaných 100 hodin. Jak vyplynulo z evidence docházky, která je součástí správního spisu, stěžovatelka u zaměstnavatele odpracovala více než 100 hodin téměř každý kalendářní měsíc. Takový rozsah překročení v žádném případě nelze považovat za něco, co zaměstnavatel nemohl předpokládat. Navíc na první polovinu roku 2001 zaměstnavatel opět sjednal se stěžovatelkou dohodu o provedení práce, i když věděl kolik hodin v předchozím roce stěžovatelka při plnění shodného pracovního úkolu odpracovala. Z uvedeného je tak zřejmé, že zaměstnavatel si musel být při uzavírání předmětných dohod o provedení práce velice dobře vědom toho, že rozsah práce vykonávaný stěžovatelkou přesáhne zákonem povolenou hranici 100 hodin za rok; předmětné dohody o provedení práce je tak třeba považovat za neplatné ve smyslu § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce, neboť se přiči zákonu. Tomu rovněž nasvědčuje i výše odměny sjednaná v předmětných dohodách, která činí 1500 Kč za hodinu, což rozhodně není běžná odměna za práce, které stěžovatelka měla vykonávat a vykonávala (balení a expedice knih, zadávání objednávek do PC, příprava a odesílání faktur a vyhotovování dokladů na poštu). Ve skutečnosti stěžovatelka vykonávala práci v takovém rozsahu, aby odměna, která jí byla vyplácena, činila pouze 65 Kč za hodinu (podle vlastního vyjádření v soudním řízení). V obdobné výši byla pak se stěžovatelkou také dohodnuta mzda v pracovní smlouvě uzavřené od 1. 7. 2001. Právě vyjádření stěžovatelky

v řízení před soudem, že se zaměstnavatelem ve skutečnosti dohodla rozsah práce tak, aby hodinová mzda odpovídala uvedené částce 65 Kč/hod, nasvědčuje oboustrannému úmyslu předstírat rozsah práce tak, aby odpovídal zákonným podmínkám dohody o provedení práce (sjednání 100 hodin práce s odměnou 1500 Kč/hod). Pokud stěžovatelka namítá, že evidence docházky byla jen formální, nemůže se s ní soud ztotožnit, neboť by taková evidence zcela postrádala svůj smysl a její vedení by nebylo vůbec zapotřebí.

Také způsob vyplácení odměny stěžovatelce odpovídá spíše pracovnímu poměru nebo dohodě o pracovní činnosti, než dohodě o provedení práce. V daném případě byla odměna stěžovatelce vyplácena pravidelně každého 11. dne v měsíci, který byl rovněž řádným výplatním termínem zaměstnavatele. Podle § 236 odst. 4 zákoníku práce je odměna za provedení pracovního úkolu splatná po dokončení a odevzdání práce. Mezi účastníky lze dohodnout, že část odměny bude splatná již po provedení určité části pracovního úkolu. Uvedené ustanovení tak dává možnost, aby zaměstnavatel vyplatil zaměstnanci část odměny, ještě před dokončením celého pracovního úkolu. V daném případě však stěžovatelka po dobu roku a půl pravidelně téměř každý měsíc odpracovala více jak 100 hodin a ve výplatním termínu obdržela za tuto práci odměnu. Takovou situaci nelze považovat za vyplácení části odměny podle citovaného ustanovení zákoníku práce, nýbrž za vyplácení mzdy.

Pracovněprávní vztah, který byl realizován, tak nenaplnil žádný ze znaků typických pro dohodu o provedení práce, a uzavřenou dohodu nelze hodnotit jinak, než jako neplatnou. Neodpovídá ovšem ani podmínkám dohody o pracovní činnosti. Podle § 237 odst. 2 zákoníku práce jsou práce konané na základě dohody o pracovní činnosti limitovány nepřekročením poloviny stanovené týdenní pracovní doby a podle vedené evidence byl tento limit běžně překračován. Jednalo se o opakující práce nezbytné pro činnost zaměstnavatele.

Namítá-li stěžovatelka, že podmínkou pracovního poměru je alimentární charakter, což v daném případě nebylo splněno, nemůže soud s její námitkou souhlasit. Alimentární charakter není nezbytnou podmínkou pracovního poměru, nýbrž pouze jedním ze znaků, které jej zpravidla charakterizují. Skutečnost, že stěžovatelka svou výživu nerealizovala z výdělků získaného od zaměstnavatele, nýbrž z jiných zdrojů, je k posouzení toho, zda se jednalo o pracovní poměr, právně bezvýznamná.

Stěžovatelka dále poukazuje na to, že nebyl splněn další znak pracovního poměru, a to jeho pravidelnost, neboť pracovala nárazově v různých týdnech a různých dnech odlišně. Pracovní poměr ovšem nemusí být sjednán na plný rozsah pracovní doby, ale i na tzv. zkrácený úvazek. Pracovní doba také může být rozvržena rovnoměrně i nerovnoměrně, vyžadují-li to provozní podmínky zaměstnavatele (§ 83 a násl. zákoníku práce).

Posoudil - li správní orgán a následně městský soud činnost stěžovatelky jako pracovní poměr, nepochybil. Není přitom rozhodné, že uzavřená dohoda formálně podmínkám pracovní smlouvy neodpovídala; fakticky obsah pracovního poměru naplněn byl (§ 27 odst. 1 zákoníku práce).

Nejvyšší správní soud má tak s ohledem na shora uvedené za to, že městský soud postupoval v souladu se zákonem, když předmětné dohody o provedení práce posoudil jako neplatné; naplnění tvrzeného kasačního důvodu uvedeného v § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. tak nebylo zjištěno.

Dále stěžovatelka namítá, že rozsudek městského soudu je nepřekoumatelný pro nedostatek důvodů. Nepřezkoumatelnost rozsudku pak stěžovatelka spatřuje v tom, že právní vztah mezi ní a zaměstnavatelem soud v rozsudku kvalifikoval jako pracovní poměr, aniž by uvedl o co svůj právní názor opírá. Nejprve je třeba uvést, že pojem nepřezkoumatelnosti není v soudním řádu správním ani v občanském soudním řádu, který by bylo možno použít podpůrně, blíže objasněn. Výklad tohoto pojmu je tak věcí právní nauky a judikatury. Nejvyšší správní soud se jeho vymezením již zabýval a ve svém rozsudku ze dne 4. 12. 2003, č. j. 2 Ads 58/2003 - 75 (publ. jako č. 133/2004 Sb. NSS); uvedl, že nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů je založena na nedostatku důvodů skutkových, nikoli na dílčích nedostatecích odůvodnění soudního rozhodnutí. Skutkovými důvody, pro jejichž nedostatek je možno rozhodnutí soudu zrušit pro nepřezkoumatelnost, budou takové vady skutkových zjištění, která utvářejí rozhodovací důvody, typicky tedy tam, kde soud opřel rozhodovací důvody o skutečnosti v řízení nezjišťované, případně zjištěné v rozporu se zákonem anebo tam, kdy není zřejmé, zda vůbec nějaké důkazy v řízení byly provedeny. Na základě této výchozí úvahy pak Nejvyšší správní soud posuzoval uplatněný důvod kasační stížnosti. V daném případě Městský soud v Praze v řízení o žalobě provedl poměrně rozsáhlé dokazování, na jehož základě dospěl ke shodnému závěru jako žalovaná, a to, že předmětné dohody o provedení práce jsou neplatné. S ohledem na skutečnost, že stěžovatelka pro zaměstnavatele pracovala téměř každý měsíc více jak 100 hodin, jednalo se opakovanou práci nezbytnou pro činnost zaměstnavatele, pobírala za práci odměnu vyplácenou ve výplatním termínu, posoudil pak vztah mezi zaměstnavatelem a stěžovatelkou jako pracovní poměr. Napadený rozsudek městského soudu je tak opřen o skutečnosti v řízení řádně zjištěné ze správního spisu a při provedeném dokazování a pouhá okolnost, že odůvodnění napadeného rozsudku podle stěžovatelky mělo být obsáhlejší, nezpůsobuje nepřezkoumatelnost tohoto rozsudku. Tvrzeňý důvod kasační stížnosti uvedený v § 103 odst. 1 písm. d) s. ř. s. tak rovněž neobstojí.

Stěžovatelka dále uplatňuje důvod kasační stížnosti uvedený v § 103 odst. 1 písm. b) s. ř. s. - když namítá, že rozhodnutí žalované je nedostatečně odůvodněno, a pro tuto vadu měl městský soud správní rozhodnutí zrušit. Lze přisvědčit stěžovatelce v tom, že na řízení ve věcech důchodového pojištění je třeba za určitých okolností použít obecné předpisy o správním řízení, tedy zákon č. 71/1967 Sb., o správním řízení (správní řád). Podle § 108 zákona ČNR č. 582/1991 Sb. platí pro řízení ve věcech důchodového pojištění obecné předpisy o správním řízení vždy, pokud uvedený zákon nestanoví jinak. Vzhledem k tomu, že zákon ČNR č. 582/1991 Sb. nemá žádná speciální ustanovení, týkající se náležitostí odůvodnění rozhodnutí, je třeba použít § 47 odst. 3 správního řádu, který stanoví správnímu orgánu povinnost v odůvodnění uvést, které skutečnosti byly podkladem rozhodnutí, jakými úvahami byl veden při hodnocení důkazů a při použití právních předpisů, na základě kterých rozhodoval. Odůvodnění musí být dostatečně přesvědčivé a má poskytovat skutkovou a právní oporu výroku rozhodnutí. Nejvyšší správní soud má v daném případě za to, že rozhodnutí žalované mohlo být odůvodněno obsáhleji, zejména pokud jde o argumentaci při posouzení vztahu mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem jako pracovního poměru. Městský soud v Praze však v souladu s § 77 s. ř. s. provedl v řízení o žalobě dokazování, při kterém podrobně zjišťoval, zda žalovaná správně posoudila předmětné dohody o provedení práce jako neplatné a vztah mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem jako pracovní poměr, tedy zda je rozhodnutí žalované vydáno v souladu se zákonem. Při tomto dokazování dospěl městský soud k závěru, že žalovaná rozhodla v souladu se zákonem a že právní vztah mezi stěžovatelkou a zaměstnavatelem nelze posoudit jinak, než jako pracovní poměr podle § 27 a násl. zákoníku práce, který zakládá účast na nemocenském pojištění a je výdělečnou činností ve smyslu § 5 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb. ve znění ke dni vydání

rozhodnutí žalované.. V souladu s § 37 odst. 1 písm. a) bod 1 citovaného zákona pak stěžovatelce v období dvou let od vzniku nároku na starobní důchod (tj. od 22. 6. 1999 do 22. 6. 2001) za měsíce, kdy její příjem od zaměstnavatele přesáhl dvojnásobek částky životního minima platné pro jednotlivce, výplata tohoto důchodu skutečně nenáležela. Podle § 118a odst. 1 zákona ČNR č. 582/1991 Sb. ve znění ke dni vydání rozhodnutí žalované je pak stěžovatelka povinna neoprávněně vyplacenou částku vrátit. Ačkoli tedy rozhodnutí žalované mohlo být odůvodněno obsáhleji, neměl tento nedostatek vliv na jeho zákonnost. Vady, které by bylo možno žalované vytknout tak soud odstranil v soudním řízení. Městský soud v Praze nepochybil, když napadené rozhodnutí nezrušil pouze proto, že jeho odůvodnění mohlo být v některých směrech propracovanější.

Dle názoru Nejvyššího správního soudu není dán ani tvrzený rozpor § 37 odst. 1 písm. a) zákona č. 155/1995 Sb. s Listinou základních práv a svobod (dále též Listina). Citované ustanovení ve znění rozhodném v době pracovní činnosti stěžovatelky omezovalo výplatu starobního důchodu v období dvou let po vzniku nároku na tento důchod v těch kalendářních měsících, v nichž příjem z výdělečné činnosti (za výdělečnou činnost nebyla považována právě pracovní činnost na základě dohod o provedení práce) přesáhl dvojnásobek částky životního minima platné pro jednotlivce, který je poživitelem starobního důchodu. Stěžovatelka se domnívá, že citované ustanovení je diskriminační a je v rozporu s čl. 3 odst. 1, čl. 26 odst. 3, čl. 28 a čl. 30 odst. 1 Listiny. Čl. 26 odst. 3 Listiny zaručuje každému právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Dle názoru soudu § 37 zákona č. 155/1995 Sb. ve znění ke dni vydání rozhodnutí žalované nijak nebrání stěžovatelce pracovat a stejně tak nezasahuje do jejího práva na spravedlivou odměnu za práci, které je zakotveno v čl. 28 Listiny. Čl. 30 odst. 1 Listiny pak zaručuje občanům právo na přiměřené hmotné zabezpečení ve stáří a při nezpůsobilosti k práci, jakož i při ztrátě živitele. Odst. 3 citovaného ustanovení pak odkazuje na zákon, který má stanovit podrobnosti. Zákon č. 155/1995 Sb. je právě jedním z celé řady zákonů, které stanovují podrobnosti při výkonu tohoto práva. Součástí oněch podrobností je bezpochyby i určení situací, kdy občanu hmotné zabezpečení ve stáří nenáleží. Konkrétně se jedná o ustanovení upravující souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti. S ohledem na charakter dávky (zde starobního důchodu), která má hmotně zajišťovat občany, jež splnili zákonem stanovené podmínky a dosáhli stanoveného věku, tedy věku, který se projevuje postupným omezováním schopností pracovat, je zřejmé, že právě případ, kdy občan plnohodnotně pracuje a dosahuje výdělku určité výše, může být případem, kdy mu výplata starobního důchodu ze zákona nenáleží. Takový postup zákonodárce je dle názoru Nejvyššího správního soudu zcela v souladu s uvedenými články Listiny a v žádném případě nezakládá diskriminaci podle čl. 3 odst. 1 Listiny. Jen pro úplnost je třeba uvést, že v mezidobí došlo k novelizaci § 37 zákona č. 155/1995 Sb. tak, že v současné době výplata starobního důchodu po dosažení důchodového věku náleží osobám vykonávajícím výdělečnou činnost na základě pracovněprávního vztahu, jen pokud tento vztah byl sjednán na dobu určitou, nejdéle však na dobu jednoho roku.

Ze všech shora uvedených důvodů Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná, a proto ji zamítl (§ 110 odst. 1 s. ř. s.).

Stěžovatelka, která neměla v tomto soudním řízení úspěch, nemá právo na náhradu nákladů řízení a úspěšné žalované náklady řízení nevznikly. Proto soud rozhodl, že se žalované právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti nepřiznává (§ 60 odst. 1, § 120 s. ř. s.).

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

V Brně dne 27. 5. 2004

JUDr. Miluše Došková
předsedkyně senátu