



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK  
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu, složeném z předsedy Mgr. Radovana Havelce a soudců JUDr. Jana Vyklického a JUDr. Jaroslava Vlašína, v právní věci žalobkyně **Mgr. Z. K.**, zastoupené Mgr. Zuzanou Bělinovou, advokátkou se sídlem Praha 8, Pobřežní 370/4, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Praha 2, Na Poříčnickém právu 376/1, v řízení o kasační stížnosti žalobkyně proti rozsudku Krajského soudu v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích ze dne 14. 4. 2014, č. j. 52 Ad 14/2012 – 95,

**t a k t o :**

- I.** Kasační stížnost **se zamítá.**
- II.** Žádnému z účastníků **se nepřiznává** náhrada nákladů řízení o kasační stížnosti.

**O d ů v o d n ě n í :**

Rozhodnutím Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Pardubicích ze dne 16. 8. 2011, č. j. UOA-1303/2011-01 nebyla žalobkyni (dále „stěžovatelka“) přiznána podpora v nezaměstnanosti podle § 39 odst. 2 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (dále „zákon o zaměstnanosti“). Důvodem byla skutečnost, že pracovní poměr stěžovatelky byl ukončen výpovědí pro závažné porušení povinností vyplývajících z právních předpisů dle § 52 písm. g) zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce (dále jen „zákoník práce“). Proti uvedenému rozhodnutí podala stěžovatelka odvolání, které žalovaný zamítl rozhodnutím ze dne 6. 1. 2012, č. j. 2011/70944 - 421.

Rozhodnutí žalovaného napadla stěžovatelka správní žalobou, jejíž stěžejní důvody kopírovaly odvolání proti prvoinstančnímu správnímu rozhodnutí. Především tvrdila, že pracovní poměr nebyl ukončen výpovědí dle § 52 písm. g) zákoníku práce, neboť se zaměstnavatelem posléze uzavřela dohoda o narovnání [viz § 585 zákona č. 40/1964, občanský zákoník (dále „starý občanský zákoník“)], jejímž obsahem bylo ujednání smluvních stran o skončení pracovního poměru dohodou. Uvedené skutečnosti stěžovatelka doložila zápočtovým listem a prohlášením zaměstnavatele pro účely posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, v němž se explicitně uvádí, že byl pracovní poměr ukončen dohodou. Stěžovatelka rovněž

rozporovala názor žalovaného, že v případě, kdy výpověď nabyla účinků uplynutím výpovědní doby a přitom nebyla napadena žalobou, není již možné výpověď odvolat. Podotkla, že takový závěr je v rozporu s vůlí stran pracovního vztahu.

Krajský soud v Hradci Králové – pobočka v Pardubicích (dále „krajský soud“) zamítl správní žalobu rozsudkem ze dne 14. 4. 2014, č. j. 52 Ad 14/2012 – 95, napadeným nyní posuzovanou kasační stížností.

Krajský soud upozornil, že dohoda ze dne 23. 9. 2010 (dále „dohoda o narovnání“), dle níž pracovní poměr stěžovatelky neskončil výpovědí nýbrž dohodou, byla uzavřena až po uplynutí dvouměsíční výpovědní doby. Na základě toho dovodil, že uplynutím výpovědní doby daný pracovní poměr skončil, respektive zanikl, a jeho smluvní obnova není zpětně možná. Dohodou o narovnání tak již nebylo „co ukončovat“, a nemohla tudíž mít žádné právní účinky. Dle krajského soudu by byla taková zpětná obnova právního vztahu v rozporu se zásadou právní jistoty. Soud zároveň poznamenal, že pokud nebyla výpověď napadena žalobou, skončil by pracovní poměr stěžovatelky i v případě, kdy by se jednalo o výpověď neplatnou. Po uplynutí výpovědní doby je totiž jedinou možností, jak výpověď zneplatnit, dovolat se její neplatnosti u soudu. V tomto ohledu krajský soud odkázal na rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996. Na základě předestřených úvah tedy konstatoval, že dohoda o narovnání, která byla uzavřena až po uplynutí výpovědní doby, nemohla nahradit pravomocné rozhodnutí soudu či soudní smír, a tudíž nemohla ovlivnit účinky výpovědi. Námitku stěžovatelky, že měla být o nutnosti napadnout výpověď žalobou informována, soud odmítl s poukazem na zásadu „neznalost zákona neomlouvá“. Krajský soud proto žalobu zamítl dle § 78 odst. 7 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní (dále „s. ř. s.“).

Kasační stížností ze dne 28. 4. 2014, doplněnou podáním ze dne 12. 5. 2014, napadá stěžovatelka rozsudek krajského soudu z důvodu dle § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s. Především nesouhlasí se způsobem, jakým byly posouzeny účinky dohody o narovnání. Má za to, že rozhodnutím soudu bylo zasaženo do soukromoprávního vztahu mezi ní a jejím bývalým zaměstnavatelem. Tímto zásahem poté došlo k porušení principu smluvní volnosti a autonomie vůle.

V doplnění kasační stížnosti dále uvádí, že ze zákoníku práce přímo nevyplývá automatické ukončení pracovního poměru uplynutím výpovědní doby v případě nepodání žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru. Odmítá rovněž aplikovat na danou věc závěry plynoucí z rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96. Zmiňovaný rozsudek totiž vychází z předchozí právní úpravy a primárně se týká okamžitého zrušení pracovního poměru. V tomto směru stěžovatelka upozorňuje, že aktuální úprava zákoníku práce v podobných situacích výslovně připouští subsidiární použití § 585 starého občanského zákoníku, v němž je upravena dohoda o narovnání. Zdůrazňuje, že předpokladem dohody o narovnání není podání žaloby na určení neplatnosti výpovědi. Takový požadavek totiž ze zákona nevyplývá. Navíc se domnívá, že výklad prezentovaný krajským soudem by vedl k závěru, že pokud nelze ve lhůtě dvou měsíců od skončení pracovního poměru sporné okolnosti upravit dohodou o narovnání, nebylo by je možné ani žalovat u soudu.

V další části kasační stížnosti stěžovatelka uvádí, že poté, co výpověď obdržela, sdělila zaměstnavateli, že na pracovním poměru trvá. S ohledem na ustanovení § 69 odst. 1 zákoníku práce tak dle jejího názoru pracovní poměr neskončil a dohoda o narovnání mohla být uzavřena. Současně zdůrazňuje, že dohodu uzavřela v rámci dvouměsíční lhůty pro podání žaloby o neplatnost rozvázání pracovního poměru. Domnívá se proto, že by dohoda měla být respektována. Dle stěžovatelky nemůže soud nad rámec zákona dovozovat, že své vztahy mohla se zaměstnavatelem narovnat pouze za předpokladu podání určovací žaloby

pokračování

dle § 72 zákoníku práce. Kdyby tomu tak bylo, postrádal by institut narovnání svůj význam a závěr soudu by vedl k rozmnožování soudních sporů v případech, kdy je vůlí účastníků pracovněprávního vztahu vyřešit sporné otázky mimosoudně.

Dle stěžovatelky tak krajský soud postupoval příliš formalisticky, když soukromoprávní ujednání se zaměstnavatelem nereflektoval a navíc stanovil nad rámec zákona podmínky, za kterých mohla být dohoda o narovnání uzavřena. S ohledem na uvedené proto navrhuje rozsudek krajského soudu zrušit a vrátit mu věc k dalšímu řízení.

Žalovaný se ke kasační stížnosti vyjádřil dne 6. 6. 2014. Konstatuje, že v daném případě nebyly podmínky pro uzavření dohody o narovnání naplněny. Uzavřenou dohodou již nebylo možné účinky výpovědi zvrátit. V tomto ohledu poukazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 12. 2012, č. j. 6 Ads 112/2012 - 50 a na ustanovení § 11 odst. 2 věty šesté zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění (dále „zákon o důchodovém pojištění“), z nichž sice vyplývá, že je možné účinnou výpověď změnit na základě mimosoudních dohod, avšak až po podání návrhu na určení neplatnosti skončení pracovního poměru. Žalovaný se proto domnívá, že žaloba dle § 72 zákoníku práce být podána musí. Tuto podmínku dává do souvislosti s principem právní jistoty, který by byl retroaktivní změnou pracovněprávního vztahu bez soudní participace narušen. Kasační stížnost proto navrhuje zamítnout.

Nejvyšší správní soud se nejprve zabýval problematikou splnění podmínek řízení. Zjistil, že kasační stížnost byla podána včas, osobou oprávněnou, proti rozhodnutí, proti němuž je kasační stížnost ve smyslu § 102 s. ř. s. přípustná, stěžovatelka je v řízení zastoupena advokátem a jsou splněny i obsahové náležitosti dle § 106 s. ř. s.

Nejvyšší správní soud následně přezkoumal důvodnost kasační stížnosti v souladu s ustanovením § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů. Neshledal přitom vady podle § 109 odst. 4 s. ř. s., k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti.

Kasační stížnost není důvodná.

V posuzované věci je důvodem kasační stížnosti nesouhlas stěžovatelky s právním hodnocením krajského soudu ohledně účinků dohody o narovnání, kterou s bývalým zaměstnavatelem uzavřela. Nejvyšší správní soud tak musel hledat odpověď na otázku, zda mohlo být na základě soukromoprávní smlouvy a za situace, kdy již uplynula výpovědní doba, a žádný z účastníků pracovněprávního vztahu přitom výpověď nenapadl žalobou dle § 72 zákoníku práce, skončení pracovního poměru výpovědí nahrazeno ukončením pracovního poměru dohodou. Ačkoli se jedná o čistě právní otázku, je její řešení závislé i na skutkových okolnostech. Nejvyšší správní soud proto nejprve přistoupil k jejich rekapitulaci.

Ze správního spisu vyplynulo, že stěžovatelka byla zaměstnána u společnosti Honeywell International, s.r.o. na pozici Customer Service Representative. Dne 28. 5. 2010 s ní zaměstnavatel pracovní poměr rozvázal výpovědí z důvodu závažného porušení povinností vyplývajících z právních předpisů dle § 52 písm. g) zákoníku práce. Stěžovatelka výpověď převzala, ale zaměstnavateli oznámila, že s výpovědí nesouhlasí. Zaměstnavatel nepochybně vycházel z toho, že pracovní poměr stěžovatelky skončil ke dni 31. 7. 2010, neboť to vyplývá jak z výpovědi z pracovního poměru ze dne 28. 5. 2010, tak ze zápočtového listu, který byl Úřadu práce v Ústí nad Orlicí doručen dne 10. 8. 2010. Dne 31. 7. 2010 uplynula výpovědní doba a stěžovatelka podala na úřadu práce žádosti o zprostředkování zaměstnání a o přiznání podpory v nezaměstnanosti. Současně s tím probíhala společná jednání s bývalým zaměstnavatelem,

kteřá nakonec vyústila v uzavření dohody o narovnání. Dohoda byla smluvními stranami podepsána dne 23. 9. 2010 a obsahovala ujednání, podle kterého se smluvní strany dohody, že pracovní poměr ke dni 31. 7. 2010 neskončil a nadále trvá. Smluvní strany však zároveň projevíly vůli ukončit pracovní poměr dohodou ke dni 30. 9. 2010. Dohoda o narovnání obsahuje rovněž ujednání týkající se vzájemných práv a povinností stěžovatelky a zaměstnavatele, včetně závazku zaměstnavatele uhradit stěžovateli mzdu za měsíce srpen a září a výplatu mimořádné odměny. Na základě ukončení pracovního poměru dohodou podala stěžovatelka další žádost o podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce České republiky – krajská pobočka v Pardubicích podporu v nezaměstnanosti stěžovatelce nepřiznal z důvodu dle § 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Stěžejní příčinou byla skutečnost, že po uplynutí výpovědní doby již stěžovatelka nemohla výpověď ze dne 28. 5. 2010 zvrátit dohodou se zaměstnavatelem. Pro posouzení, zda lze podporu v nezaměstnanosti přiznat, byl proto stěžejní původní výpovědní důvod [§ 52 písm. g) zákoníku práce], který ovšem nárok na přiznání podpory vylučuje. Toto posouzení následně potvrdil jak žalovaný, tak krajský soud.

Výše uvedený skutkový stav je nesporný a je z něj zřejmé, že dohoda o narovnání byla uzavřena až po uplynutí výpovědní doby, přičemž žádná ze stran původního pracovněprávního vztahu neuplatnila u soudu neplatnost rozvázání pracovního poměru výpovědí. Nesporná je rovněž skutečnost, že nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč, se kterým byl v době posledních 6 měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů [§ 39 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti, ve spojení s § 52 písm. g) zákoníku práce].

Se stěžovatelkou lze souhlasit v obecném přístupu k institutu narovnání v pracovněprávních vztazích. Starý občanský zákoník se vůči zákoníku práce uplatnil subsidiárně (blíže k tomu v plenárním nálezu Ústavního soudu ze dne 12. 3. 2008, sp. zn. Pl. ÚS 83/06, in <http://nalus.usoud.cz>), přičemž možnost narovnání sporných nebo pochybných práv a povinností účastníků pracovněprávních vztahů přímo vyplývá i z § 326 zákoníku práce. Přípustnost narovnání sporných vztahů plynoucích ze skončení pracovního poměru výpovědí navíc dovodil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 12. 12. 2012, č. j. 6 Ads 112/2012 - 50. Ačkoli se tehdy zabýval výkladem ustanovení § 11 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, z rozsudku vyplývá, že právním účinkem dohody o narovnání mezi zaměstnancem a jeho bývalým zaměstnavatelem uzavřené po podání žaloby na neplatnost výpovědi je, že rozvázání pracovního poměru výpovědí zaniklo a bylo nahrazeno ujednáními, která vyplývají z narovnání. V tomto ohledu je tedy účinek dohody o narovnání srovnatelný s případným rozhodnutím soudu o neplatnosti výpovědi a v obecné rovině jí stěžovatelka mohla využít k vyjasnění sporných vztahů se zaměstnavatelem.

Nyní posuzovaný případ ovšem není totožný právě v tom, že platnost výpovědi z pracovního poměru stěžovatelky nebyla napadena žalobou. Namísto toho byla uzavřena dohoda ze dne 23. 9. 2010, kterou stěžovatelka, podle vlastního svobodného uvážení, zvolila jinou formu řešení své situace, než dokazováním neplatnosti výpovědi. Tato okolnost se ani nemohla stát předmětem jakýchkoli pochybností, neboť pracovní poměr stěžovatelky v době uzavření smlouvy již neexistoval, neboť skončil bez dalšího uplynutím výpovědní doby dne 31. 7. 2010, tedy takřka dva měsíce před uzavřením „dohody o narovnání“, která na tomto faktu nemohla nic změnit. Jak bude dále vyloženo, tato dohoda nemohla mít žádné účinky podané žaloby o neplatnost výpovědi a nemohla jí proto v žádném aspektu nahradit.

Nejvyšší správní soud dává stěžovateli částečně za pravdu i v otázce (ne)požitelnosti závěrů vyplývajících z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 29. 10. 1997, sp. zn. 2 Cdon 1155/1996, na jehož základě krajský soud zaujal názor, že po uplynutí výpovědní doby může být výpověď z pracovního poměru překonána jen rozhodnutím soudu. Rozsudek

pokračování

Nejvyššího soudu totiž vychází z aplikace dřívější – kogentní – povahy zákoníku práce (zákon č. 65/1965 Sb.) na institut okamžitého zrušení pracovního poměru. V nyní posuzované věci byl pracovní poměr ukončen výpovědí. V tomto ohledu již dříve zdejší soud upozornil, „že je nutné odlišovat okamžité zrušení pracovního poměru a výpověď, která byla zaměstnanci dána z důvodu uvedeného v § 52 písm. g) zákoníku práce. Nelze tak závěry rozsudku Nejvyššího soudu sp. zn. 2 Cdon 1155/96 ze dne 29. 10. 1997, uveřejněném pod č. 114 ve sbírce Soudní judikatura č. 14/97, jenž se zabývá pozbytím účinků okamžitého zrušení pracovního poměru a na nějž stěžovatel v kasační stížnosti odkazoval, vztahovat na projednávaný případ“ (viz rozsudek ze dne 8. 10. 2010, č. j. 4 Ads 104/2010 - 76). Krajský soud posuzovaný případ od okamžitého zrušení pracovního poměru dostatečně neodlišil a navíc nerespektoval ani předcházející judikaturu Nejvyššího správního soudu (například rozsudek ze dne 12. 12. 2012, č. j. 6 Ads 112/2012 - 50 nebo ze dne 12. 12. 2012, č. j. 6 Ads 115/2012 - 32), která s mimosoudními dohodami explicitně počítá. Lze proto konstatovat, že názor prezentovaný krajským soudem není zcela správný. Platí totiž, že nikoli jen rozhodnutí soudu, nýbrž i dohoda o narovnání může za jistých okolností vést k „revokaci“ předchozí výpovědi. Právě ony specifické okolnosti však rozhodují o tom, zda se čistě soukromoprávní dohoda plně promítne i do roviny veřejnoprávní.

Nejvyšší správní soud se proto musel detailněji zabývat otázkou, zda mohla mít na účinnost dohody o narovnání ve vztahu k žádosti o podporu v nezaměstnanosti vliv skutečnost, že ve věci nebyla podána určovací žaloba dle § 72 zákoníku práce.

Pro posouzení uvedené otázky se nabízí především výklad ustanovení § 72 zákoníku práce. Důvodová zpráva k tomuto ustanovení (dostupná na [www.psp.cz](http://www.psp.cz)) jen stručně uvádí, že vychází z úpravy dosavadní – tedy z § 64 zákona č. 65/1965 Sb. Přiměřeně je proto aplikovatelná i judikatura vztahující se k předchozí právní úpravě. Z rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 19. 3. 1997, sp. zn. 2 Cdon 475/96 (rozhodnutí Nejvyššího soudu jsou dostupná z [www.n soud.cz](http://www.n soud.cz)) vyplývá, že „[c]hce-li zaměstnanec nebo zaměstnavatel zabránit tomu, aby nastaly právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru, musí ve lhůtě dvou měsíců (§ 64 zák. práce) podat u soudu žalobu na určení, že právní úkon o rozvázání pracovního poměru je neplatný; nebyla-li taková žaloba podána, skončil pracovní poměr mezi účastníky podle tohoto právního úkonu, i kdyby šlo o neplatné rozvázání pracovního poměru. Po uplynutí dvouměsíční lhůty se soud již nemůže otázkou platnosti rozvazovacího úkonu zabývat, a to ani jako otázkou předběžnou; to platí i v řízení o žalobě na určení, že pracovní poměr trvá.“ Kontinuita uvedeného názoru je potvrzena například v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 6. 6. 2013, sp. zn. 21 Cdo 2206/2012, kde se Nejvyšší soud na výše citovaný názor odvolává již v souvislosti s ustanovením § 72 zákoníku práce. Rovněž zákoník práce z roku 2006 tedy vychází z předpokladu, že právní účinky vyplývající z rozvázání pracovního poměru lze zvrátit jen podáním žaloby. Tím totiž dochází k jasnému signálu, že je platnost rozvázání pracovního poměru zpochybněna a není jistota, zda pracovní poměr uplynutím výpovědní doby skutečně skončil. V případě, kdy je žaloba podána, nachází se pracovněprávní vztah ve zvláštním režimu, v němž je možné činit úkony, které by byly za standardní situace možné jen před uplynutím výpovědní doby. V tomto režimu lze například výpověď se souhlasem druhého účastníka odvolat (blíže k tomu v rozsudku Nejvyššího soudu ze dne 15. 4. 1999, sp. zn. 21 Cdo 2625/98), popřípadě sporné vztahy upravit dohodou o narovnání dle občanského zákoníku. Zatímco standardně se vychází z předpokladu, že uplynutím výpovědní doby pracovní poměr platně skončil (§ 51 odst. 1 zákoníku práce), a sporné vztahy tudíž neexistují, podáním žaloby na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru se režim nejistoty a spornosti obnovuje. Spor o vzájemná práva a povinnosti je přitom stěžejním předpokladem přípustnosti narovnání dle § 585 starého občanského zákoníku. V případě, kdy sporný vztah neexistuje, respektive se jeho neexistence presumuje, není taková dohoda možná. Z materiálního hlediska tedy dohoda stěžovatelky a jejího dřívějšího zaměstnavatele ze dne 23. 9. 2010 nemůže být dohodou o narovnání pracovněprávních vztahů, založených pracovní smlouvou o vzniku pracovního poměru ke dni 1. 6. 2009.

Posléze uvedený závěr nemá přirozeně nic společného s právem stěžovatelky vstupovat do soukromoprávních vztahů a stejně tak s principem smluvní volnosti a autonomie vůle. Naopak, stěžovatelka zcela svobodně rozhodla o tom, jak hodlá dále jednat a podle svého rozhodnutí (podle své vůle) tak také učinila způsobem, kterým získala v dohodě ze dne 23. 9. 2010 popsaný prospěch, aniž by byla řešena otázka (ne)platnosti výpovědi z pracovního poměru.

Pro úplnost lze uvést, jak se k narovnání sporných pracovněprávních vztahů po uplynutí výpovědní lhůty staví doktrína. Dle komentářové literatury (Bělina, M. a kol.: *Zákoník práce. Komentář*. 1. vydání. Praha: C. H. Beck, 2012. s. 437 – 441) platí, že „[m]á-li zaměstnavatel nebo zaměstnanec za to, že výpověď z pracovního poměru, okamžité zrušení pracovního poměru nebo zrušení pracovního poměru ve zkušební době, které mu dala druhá strana pracovního poměru, anebo mezi nimi uzavřená dohoda o rozvázání pracovního poměru, jsou postiženy vadou, která způsobuje neplatnost těchto pracovněprávních úkonů, musí své právo (právo na určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru výpovědí, okamžitým zrušením, zrušením ve zkušební době nebo dohodou) uplatnit žalobou u soudu.“ K mimosoudním dohodám potom stejná literatura připouští, že „[k]dyby však došlo v průběhu soudního řízení o určení neplatnosti rozvázání pracovního poměru mezi účastníky k dohodě o narovnání sporného rozvázání pracovního poměru (k narovnání v pracovněprávních vztazích srov. § 585–587 ObčZ a komentář k § 4 a 4a), soud žalobu zamítne, neboť narovnáním původní rozvázání pracovního poměru zaniklo a bylo nabazeno ujednáním, které vyplývá z narovnání.“ Je tedy zřejmé, že rovněž doktrinální závěry shora uvedený výklad potvrzují.

Z pohledu veřejnoprávního má navíc podání žaloby dle § 72 zákoníku práce význam i pro průběh správních řízení, v nichž je otázka skutečného skončení pracovního poměru klíčová. Podáním žaloby totiž dává účastník těchto řízení najevo, že pracovní poměr nemusel uplynutím výpovědní lhůty skončit. Na tuto situaci mají správní orgány možnost adekvátním způsobem procesně reagovat přerušением řízení a vyčkáním na výsledek soudního řízení, po kterém budou právní poměry účastníka vyjasněny. Lze se tak vyhnout negativním důsledkům, které mohou vyústit například v neoprávněnou výplatu podpory v nezaměstnanosti a s tím spojenou povinnost žadatele již vyplacenou podporu vrátit.

Určitým interpretačním vodítkem může být rovněž znění výše uvedeného ustanovení § 11 odst. 2 zákona o důchodovém pojištění, ve znění platném do 31. 12. 2013, v němž byly mimosoudní dohody o neplatnosti skončení pracovněprávního vztahu explicitně připuštěny, s podmínkou jejich uzavření po podání návrhu na určení neplatnosti skončení tohoto právního vztahu. Se zřetelem k principu jednoty a bezrozpornosti právního řádu je proto nutné uvedený výklad přiměřeně použít i ve vztahu k žádostem o přiznání podpory v nezaměstnanosti.

Irelevantní z hlediska výše uvedené argumentace a navíc do značné míry relativní je námitka, že neakceptování mimosoudních dohod vede k umělému rozmnožování soudních sporů. Ignorování uvedených zákonných limitů užití takových dohod by jistě mohlo naopak vést ke zvýšení právní nejistoty, z níž riziko sporů vyplývá také. Ostatně důkazem může být i toto řízení před správními soudy.

Na základě shora uvedené argumentace dospěl Nejvyšší správní soud k závěru, že dohoda o narovnání, uzavřená mezi stěžovatelkou a jejím bývalým zaměstnavatelem, nemohla zvrátit účinky výpovědi ze dne 28. 5. 2010. Žádná ze stran totiž nepodala žalobu dle § 72 zákoníku práce, kterou by se okolnosti předmětné výpovědi dostaly do režimu spornosti, v němž by bylo možné vzájemná práva a povinnosti narovnat. Touto optikou je nutně uzavřenou dohodou o narovnání vnímat jako jinou soukromoprávní smlouvu, kterou si smluvní strany upravily své vztahy od 31. 7. 2010 do 30. 9. 2010. Povaha této smlouvy však nemá pro nyní posuzovanou věc zásadnější význam, a Nejvyšší správní soud se jí proto blíže nezabýval.

pokračování

Nejvyšší správní soud závěrem konstatuje, že v konečném důsledku posoudil krajský soud věc správně. Platí, že kasační stížnost tvrdící nesprávné posouzení právní otázky soudem [§ 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.] může účinně mířit toliko proti těm důvodům rozhodnutí krajského soudu, na nichž je toto rozhodnutí zbudováno a které jsou jako důvody rozhodovací pro správní orgán závazné (srovnej rozsudek tohoto soudu ze dne 21. 11. 2007, č. j. 8 As 52/2006 - 74). Ačkoli napadený rozsudek obsahuje dílčí pochybení při výkladu těch ustanovení zákoníku práce, které umožňují zvrátit účinky výpovědi i mimosmluvní dohodou, nosné důvody rozsudku jsou správné. Kasační stížnost tudíž důvodná není, a proto jí Nejvyšší správní soud zamítl dle § 110 odst. 1 *in fine* s. ř. s.

O nákladech řízení o kasační stížnosti rozhodl Nejvyšší správní soud podle § 60 odst. 1 s. ř. s., ve spojení s § 120 s. ř. s. Stěžovatelka neměla ve věci úspěch, proto jí právo na náhradu nákladů nenáleží. Žalovaný náhradu nákladů nežádal a ostatně mu ani žádné náklady, nad rámec vyplývající z jeho úřední činnosti, nevznikly.

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

V Brně dne 11. prosince 2014

Mgr. Radovan Havelec  
předseda senátu