



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátu složeném z předsedkyně senátu JUDr. Lenky Kaniové a soudců JUDr. Ivo Pospíšila a JUDr. Karla Šimky v právní věci žalobkyně: **T. H. L.**, zastoupena Mgr. Petrem Václavkem, advokátem se sídlem Opletalova 1417/25, Praha 1, proti žalované: **Komise pro rozhodování ve věcech pobytu cizinců**, se sídlem nám. Hrdinů 1634/3, Praha 4, o žalobě proti rozhodnutí žalované ze dne 1. 10. 2019, č. j. MV-107514-7/SO-2019, v řízení o kasační stížnosti žalované proti rozsudku Krajského soudu v Plzni ze dne 12. 2. 2020, č. j. 30 A 130/2019 - 55,

t a k t o :

- I.** Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II.** Žalovaná **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.
- III.** Žalovaná **j e p o v i n n a** nahradit žalobkyni náklady řízení o kasační stížnosti ve výši 4.114 Kč k rukám jejího zástupce Mgr. Petra Václavka, advokáta se sídlem Opletalova 1417/25, Praha 1, do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci a rozsudek krajského soudu

[1] Ministerstvo vnitra rozhodnutím ze dne 21. 6. 2019, č. j. OAM-23978-8/ZM-2019, zastavilo podle § 169r odst. 1 písm. d) zákona č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky a o změně některých zákonů (dále jen „zákon o pobytu cizinců“), řízení o žádosti žalobkyně o prodloužení doby platnosti zaměstnanecké karty, neboť žádost byla podána v době, kdy k tomu žalobkyně nebyla oprávněna.

[2] Žalovaná odvolání žalobkyně zamítla a rozhodnutí o zastavení řízení potvrdila.

[3] Žalobkyně brojila proti rozhodnutí žalované žalobou u Krajského soudu v Plzni, který na jejím základu rozhodnutí žalované i prvostupňové rozhodnutí zrušil a věc vrátil žalované k dalšímu řízení.

[4] Podle krajského soudu je ve věci zásadní otázka, zda došlo, či nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů mezi panem J. K. a společností J. T.. (dále jen „JKE“). Jde o předběžnou otázku, na jejímž posouzení závisí další postup správních orgánů. Byl-li by správný závěr správních orgánů, že zaměstnanecká karta žalobkyně zanikla 1. 3. 2018 v důsledku ukončení pracovního poměru ve vztahu k zaměstnavateli, k němuž byla vydána, bylo by správné i napadené rozhodnutí, potažmo usnesení ministerstva.

[5] Správní orgány si o předběžné otázce učinily vlastní úsudek, a to na základě dvou listin - informace o výsledku kontroly Státního úřadu inspekce práce, Oblastního inspektorátu pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj ze dne 23. 4. 2018, č. j. 7778/6.72/18-1 (dále též „informace inspektorátu práce“), a sdělení J. K. adresované Úřadu práce, podle něž ve vztahu k žalobkyni došlo k datu 31. 12. 2017 k ukončení zaměstnání z důvodu, že „*fyzická osoba J. K. se změnila ve společnost J. T. stejná dílna, stejná práce*“ (dále též „sdělení“). Závěr správních orgánů ohledně otázky přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nepovažoval krajský soud za správný. Žalobkyně již v průběhu správního řízení sdělila, že k zániku pracovního poměru a tudíž k zániku platnosti zaměstnanecké karty došlo v důsledku přeměny právní formy podnikání pana J. K., který založil společnost s ručením omezeným, převedl tedy svou podnikatelskou aktivitu fyzické osoby na osobu právnickou. Toto tvrzení bylo podpořeno i tvrzením druhého účastníka smluvního vztahu, resp. pana J. K., který byl současně i jednatelem společnosti JKE. Správní orgány podle názoru soudu pochybily, pokud se nezabývaly hlouběji otázkou, jakým způsobem došlo ke změně osoby zaměstnavatele žalobkyně, a to nejen z pohledu formálně-právního, ale rovněž materiálně-právního. Shora citované sdělení pana J. K. totiž přímo vybízí k otázce, zda nebylo namístež změnu, ke které došlo, hodnotit právě jako přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů z podnikající fyzické osoby na společnost JKE.

[6] Podle mínění krajského soudu právě k takové, právem předvídané situaci v projednávaném případě došlo. Tento závěr není možné zvrátit prostým faktem vyplývajícím z informace inspektorátu práce o tom, že dne 31. 12. 2017 byla uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru žalobkyně s panem J. K. a ode dne 1. 1. 2018 uzavřena pracovní smlouva mezi žalobkyní a společností JKE. Je tomu tak proto, že z prostého uzavření těchto smluv nevyplývá nic o tom, zda došlo, či nedošlo, ve smyslu § 338 odst. 2 a 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli.

[7] Správní orgány opřely svůj závěr o existenci důvodu pro zastavení řízení o nesprávný závěr. Dopustily se tím porušení procesního ustanovení, které mělo vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí, neboť v takovém případě byly povinny o žádosti žalobkyně rozhodnout věcně, a nikoli procesně.

[8] Ve zbytku měl krajský soud žalobu za nedůvodnou.

II. Kasační stížnost a vyjádření žalobkyně

[9] Žalovaná (stěžovatelka) podala proti rozsudku krajského soudu kasační stížnost, jejíž důvody podřazuje pod § 103 odst. 1 písm. a) a d) zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního („s. ř. s.“).

[10] Stěžovatelka trvá na tom, že byly splněny podmínky pro zastavení správního řízení. Stěžovatelka zásadně nesouhlasí se závěrem krajského soudu, že se správní orgány měly vyrovnat s existencí § 338 zákoníku práce, resp. že skutečnost, zda došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, byla v řízení předběžnou otázkou ve smyslu § 57 odst. 1 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Správní orgány se podle stěžovatelky otázkou přechodu práv a povinností zabývaly, což je zřejmé ze správního spisu. Oblastní inspektorát práce byl zcela kompetentní k posouzení, zda došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Závěry založené na informaci inspektorátu práce tak jsou dostatečné z hlediska požadavků kladených na správní orgány § 3 správního řádu. Krajský soud nespécifikoval, proč by nebylo možno při posouzení sporné otázky vycházet z informace oblastního inspektorátu práce.

Sám krajský soud tuto informaci nijak nehodnotil, což zakládá nepřezkoumatelnost rozsudku. Krajský soud ani nekonkretizoval, jakým způsobem měly být skutečnosti vztahující se k přechodu práv a povinností mezi zaměstnavateli více zjišťovány. Pokud žalobkyně tvrdila, že k uvedenému přechodu došlo, bylo na ní, aby svá tvrzení prokázala.

[11] Stěžovatelka dále uvádí, že společnost JKE nezveřejnila v obchodním rejstříku žádné informace ohledně koupě závodu ve smyslu § 2175 a násl. zákona č. 89/2012 Sb., občanského zákoníku. Nelze tedy bez dalšího hovořit o účinném přechodu práv a povinností mezi zaměstnavateli. Mimo to, ke dni 10. 5. 2018 došlo k výmazu společnosti JKE z obchodního rejstříku (na návrh Finančního úřadu pro Karlovarský kraj).

[12] Rozsudek krajského soudu je podle stěžovatelky také vnitřně rozporný. Krajský soud správním orgánům vytýká, že se nevyřádaly s § 338 zákoníku práce a že z podkladů pro rozhodnutí vyvodily nesprávný závěr. Současně však dovozuje, že bylo povinností stěžovatele rozhodnout věcně, a nikoli procesně a následně shrnuje, že důvodem pro zrušení rozhodnutí jsou vady řízení podle § 78 odst. 1 s. ř. s.

[13] Stěžovatelka požaduje zrušení napadeného rozsudku a vrácení věci krajskému soudu k dalšímu řízení.

[14] Žalobkyně ve vyjádření ke kasační stížnosti uvedla, že se plně ztotožňuje s rozsudkem krajského soudu a setrvává na svých žalobních tvrzeních. Z materiálního hlediska došlo k přechodu práv a povinností mezi jejími bývalými zaměstnavateli. Případné výhrady k postupu, jakým došlo k tomuto přechodu, není možné klást žalobkyni k tíži. Pokud by správní orgány správně posoudily skutkový stav, musely by uzavřít, že z hlediska žalobkyně k převodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu skutečně došlo. Zaměstnanecká karta tak nezanikla a žalobkyně o její prodloužení požádala v zákonné lhůtě.

[15] Žalobkyně pro úplnost dodala, že správním orgánům byl od počátku znám úmysl jejího zaměstnavatele pouze formálně změnit formu svého podnikání (tedy převést žalobkyni „pod novou společností“, kterou založil za účelem provozování totožné podnikatelské činnosti). Lpění na závěrech vyslovených správními orgány by bylo nejen v rozporu s výkladovými pravidly právních jednání v soukromoprávních vztazích, ale bylo by také přepjatým formalismem. Stěžovatelčina argumentace, že bylo povinností žalobkyně, aby označila důkazy a předložila veškeré potřebné podklady, je tak naprosto lichá. Rozsudek krajského soudu podle žalobkyně není nepřezkoumatelný ani vnitřně rozporný.

[16] Žalobkyně navrhuje zamítnutí kasační stížnosti.

III. Posouzení kasační stížnosti

[17] Soud konstatuje, že kasační stížnost má všechny zákonem požadované formální náležitosti a je projednatelná. Důvodnost kasační stížnosti soud přezkoumal v souladu s § 109 odst. 3 a 4 s. ř. s., v mezích jejího rozsahu a uplatněných důvodů.

[18] Nejvyšší správní soud předesílá, že rozsudek krajského soudu netrpí namítanou vadou nesrozumitelnosti, resp. nepřezkoumatelnosti.

[19] Z odůvodnění rozsudku je zřejmé, proč podle krajského soudu nebylo možno vycházet pouze z informace inspektorátu práce (srov. bod 32 rozsudku). Podle krajského soudu nelze toliko na základě skutečnosti, že došlo k dohodě o skončení pracovního poměru s fyzickou osobou a k uzavření nové pracovní smlouvy se společností JKE, uzavřít, zda došlo k převodu činnosti zaměstnavatele.

[20] Za vnitřně rozporné nelze považovat závěry krajského soudu, podle kterých správní orgány opřely důvod pro zastavení řízení o nesprávný závěr (bod 33 rozsudku), což podle krajského soudu způsobilo vadu řízení ve smyslu § 78 odst. 1 s. ř. s (bod 38 rozsudku).

[21] Samotný § 78 odst. 1 s. ř. s. blíže nerozvádí, co znamená pojem „vady řízení“ – jejich podrobnější kategorizaci však lze nalézt v § 76 odst. 1 s. ř. s. Krajským soudem vytýkaná

pochybení lze bezpochyby zařadit pod vady řízení ve smyslu § 76 odst. 1 písm. b) s. ř. s. Podle tohoto ustanovení se správní orgán dopustí vady řízení, pokud skutkový stav, který vzal za základ napadeného rozhodnutí, je v rozporu se spisy nebo v nich nemá oporu anebo vyžaduje rozsáhlé nebo zásadní doplnění. Právě nedostatečnou oporu ve správním spisu pro závěr týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu krajský soud stěžovatelce vytkl a pro tuto vadu také rozhodnutí správních orgánů zrušil.

[22] Je pravdou, že krajský soud v bodu 33 nesprávně konstatuje, že správní orgány měly o žádosti žalobkyně rozhodnout věcně, nikoli „procesně“. S ohledem na to, že ve správním spisu prozatím absentuje dostatečný podklad pro jednoznačný závěr ohledně naplnění, resp. nenaplnění podmínek pro zastavení řízení (viz dále), je posledně zmiňované konstatování krajského soudu přinejmenším předčasné. Podle Nejvyššího správního soudu však tato skutečnost nemá vliv na srozumitelnost rozsudku krajského soudu. Z obsahu kasační stížnosti ostatně plyne, že stěžovatelka je srozuměna s důvody, pro které krajský soud žalobě vyhověl a rozhodnutí správních orgánů zrušil. Její nesouhlas se závěry krajského soudu nemůže založit nepřezkoumatelnost napadeného rozsudku.

[23] Nejvyšší správní soud se s posouzením provedeným krajským soudem s dílčími výhradami popsanými níže ztotožňuje.

[24] Podle § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců je cizinec povinen podat žádost o vydání povolení k dlouhodobému pobytu nebo o prodloužení doby jeho platnosti nejpozději před uplynutím platnosti víza k pobytu nad 90 dnů nebo platnosti povolení k dlouhodobému pobytu, nejdříve však 120 dnů před uplynutím jeho platnosti.

[25] Podle § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců platnost zaměstnanecké karty zaniká nejpozději uplynutím 60 dnů ode dne, kdy cizinec skončil poslední pracovněprávní vztah splňující podmínky podle § 42g odst. 2 písm. b) na pracovní pozici, na kterou byla vydána zaměstnanecká karta nebo povolení k zaměstnání anebo která byla oznámena za splnění podmínek uvedených v § 42g odst. 7 až 10; to neplatí, pokud se jedná o cizince uvedeného v § 98 zákona o zaměstnanosti.

[26] Podle § 169r odst. 1 písm. d) zákona o pobytu cizinců se usnesením také zastaví řízení o žádosti, jestliže cizinec podal žádost o prodloužení doby platnosti a doby pobytu na území na dlouhodobé vízum, žádost o povolení k dlouhodobému pobytu nebo žádost o prodloužení platnosti povolení k dlouhodobému pobytu v době, kdy k tomu není oprávněn; to neplatí, pokud je o dříve podané žádosti rozhodováno poté, co začala běžet lhůta, v níž byl cizinec oprávněn tuto žádost podat.

[27] Podle § 338 odst. 1 a 2 zákoníku práce může k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dojít jen v případech stanovených tímto zákonem nebo zvláštním právním předpisem. Dochází-li k převodu činnosti zaměstnavatele nebo části činnosti zaměstnavatele nebo k převodu úkolů zaměstnavatele anebo jejich části k jinému zaměstnavateli, přecházejí práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů v plném rozsahu na přejímajícího zaměstnavatele; práva a povinnosti z kolektivní smlouvy přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele na dobu účinnosti kolektivní smlouvy, nejdéle však do konce následujícího kalendářního roku.

[28] V nyní posuzované věci byla žalobkyni vydána zaměstnanecká karta s dobou platnosti od 28. 12. 2016 do 27. 12. 2018 na pracovní místo uvedené v Centrální evidenci volných pracovních míst obsaditelných držitelů zaměstnanecké karty pod č. X pro zaměstnavatele J. K. s místem výkonu práce Mánesova 1620/1, Aš. Žalobkyně dne 27. 12. 2018 požádala o její prodloužení. Pan J. K. dne 13. 2. 2018 sdělil Úřadu práce, že ke dni 31. 12. 2017 došlo u žalobkyně k nenastoupení/ukončení/předčasnému ukončení zaměstnání z důvodu „*FO-J. K. se změnila ve společnost J. T. stejná dílna, stejná práce*“. Ve správním spisu je dále založen dokument „informace o výsledku kontroly“. V něm inspektorát práce informuje ministerstvo, že kontrolou u společnosti JKE a pana J. K. bylo zjištěno, že žalobkyně ukončila k 31. 12. 2017 pracovní

poměr u zaměstnavatele J. K. (dohodou o skončení pracovního poměru). Od 1. 1. 2018 tento zaměstnavatel nezaměstnával žádné zaměstnance. Od 1. 1. 2018 uzavřel pan K. jako jednatel společnosti JKE s žalobkyní novou pracovní smlouvu. K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů podnikající fyzické osoby na společnost JKE podle inspektorátu práce nedošlo.

[29] Ministerstvo řízení o žádosti žalobkyně zastavilo, neboť podle něj platnost zaměstnanecká karty zanikla uplynutím šedesáti dnů následujících po dni, ke kterému byl žalobkyni ukončen pracovněprávní vztah, pro který byla její zaměstnanecká karta vydána, tedy k 1. 3. 2018. Podala-li žalobkyně žádost o prodloužení zaměstnanecké karty dne 27. 12. 2018, učinila tak podle stěžovatelky v rozporu s § 47 odst. 1 zákona o pobytu cizinců, tedy opožděně.

[30] Podle § 3 správního řádu, nevyplývá-li ze zákona něco jiného, postupuje správní orgán tak, aby byl zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti, a to v rozsahu, který je nezbytný pro soulad jeho úkonu s požadavky uvedenými v § 2 správního řádu. Zásada materiální pravdy vyjádřená v citovaném ustanovení správního řádu správními orgány ukládá činit vše potřebné k řádnému zjištění skutkového stavu. Je-li skutkový stav nejasný nebo mezerovitý, musí se správní orgán postarat o odstranění nejasností a mezer dokazováním. Správní orgány hodnotí podklady, zejména důkazy, podle své úvahy. Pečlivě přitom musí přihlídnout ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci (§ 50 odst. 4 správního řádu).

[31] Shora uvedené pro nyní souzenou věc znamená, že učinily-li správní orgány závěr, podle něž platnost zaměstnanecké karty zanikla předčasně ke dni 1. 3. 2018 (z důvodu uvedeného v § 63 odst. 1 zákona o pobytu cizinců), bylo jejich povinností v řízení shromáždit a provést důkazy v takovém rozsahu a obsahu, které by takový závěr odůvodňovaly. Současně bylo povinností správních orgánů přihlídnout ke všemu, co v řízení vyšlo najevo, a řádně se vypořádat též s tvrzeními žalobkyně, kterými zpochybňovala závěry správního orgánu.

[32] V nyní projednávané věci správní orgány však svým povinností při zjišťování skutkového stavu nedostály.

[33] Žalobkyně již v řízení před správními orgány tvrdila, že ukončení pracovního poměru bylo pouze formální a došlo k němu toliko v důsledku přeměny právní formy podnikání pana J. v K. Je pravdou, že to byla sama žalobkyně, kdo tvrdil, že k převodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedošlo, tato právní otázka však podle soudu dosud nebyla řádně posouzena. Jak již správně zmínil krajský soud, správní orgány měly k dispozici vyjádření pana J. K., podle kterého se „*FO-J. K. změnila ve společnost J. T. stejná dílna, stejná práce*“. Toto tvrzení mělo správní orgány vést k podrobnějším úvahám ohledně otázky ukončení pracovního poměru žalobkyně a případného přechodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu (a vlivu této skutečnosti na platnost zaměstnanecké karty). Nejvyšší správní soud se s krajským soudem shoduje též v tom, že pro správné posouzení této otázky nejsou dostačující zjištění vyplývající z informace inspektorátu práce. V něm je bez jakékoli podrobnější úvahy či poukazu na další podklady uvedeno, že „*k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nedošlo*“. Soud nemá pochyb o tom, že uvedená informace mohla v řízení o žádosti žalobkyně sloužit jako jeden z důkazních prostředků. Současně soud nepochybuje ani o tom, že inspektorát práce je orgánem příslušným k provádění kontrol na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek (srov. § 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce). Uvedená informace však sama o sobě neposkytuje dostatečnou oporu pro závěr přijatý správními orgány, a to tím spíše, byla-li by konfrontována s dalšími podklady, které jsou součástí správního spisu, a s vyjádřeními žalobkyně.

[34] Stěžovatelce lze přisvědčit, že posouzení otázky, zda došlo k převodu práv a povinností z pracovněprávního vztahu ve smyslu § 338 zákoníku práce, není *stricto sensu* předběžnou otázkou ve smyslu § 57 správního řádu.

[35] Podle tohoto ustanovení platí, že jestliže vydání rozhodnutí závisí na řešení otázky, již nepřísluší správnímu orgánu rozhodnout a o které nebylo dosud pravomocně rozhodnuto, správní

orgán a) může dát podnět k zahájení řízení před příslušným správním orgánem nebo jiným orgánem veřejné moci; v případech stanovených zákonem je správní orgán povinen takový podnět dát, nebo b) může vyzvat účastníka, popřípadě jinou osobu, aby podala žádost o zahájení řízení před příslušným správním orgánem nebo jiným orgánem veřejné moci ve lhůtě, kterou správní orgán určí, nebo c) si o ní může učinit úsudek; správní orgán si však nemůže učinit úsudek o tom, zda byl spáchán trestný čin, přestupek nebo jiný správní delikt a kdo za něj odpovídá, ani o otázkách osobního stavu.

[36] K přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází podle § 338 odst. 2 zákoníku práce vždy, byl-li učiněn právní úkon (smlouva) nebo nastala-li jiná právní skutečnost, s nimiž je (podle zákona) spojen převod činnosti nebo části činnosti nebo úkolů anebo části úkolů k jinému zaměstnavateli, vše za předpokladu, že přejímající fyzická nebo právnická osoba je způsobilá jako zaměstnavatel pokračovat v plnění úkolů nebo činností dosavadního zaměstnavatele nebo v činnosti obdobného druhu, aniž by bylo významné, jaký je právní důvod převodu, zda jím dochází také k převodu vlastnických práv a zda dosavadní zaměstnavatel ztratil schopnost být zaměstnavatelem; ve větě druhé tohoto ustanovení se pak příkladmo uvádí, co se v souvislosti s přechodem práv a povinností z pracovněprávních vztahů považuje za úkoly nebo činnosti zaměstnavatele. Jsou-li splněny všechny předpoklady vyžadované zákoníkem práce nebo zvláštními právními předpisy, souhlas tím dotčených zaměstnanců dosavadního (stávajícího) zaměstnavatele se nevyžaduje a práva a povinnosti z pracovněprávních vztahů přecházejí na přejímajícího zaměstnavatele, i kdyby s tím tito zaměstnanci nesouhlasili. V případě, že jsou splněny výše uvedené předpoklady přechodu práv a povinností, dochází k automatickému (*ex lege*) přechodu všech práv a povinností z pracovněprávních vztahů dotčených zaměstnanců (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 24. 9. 2014, sp. zn. 21 Cdo 3046/2013).

[37] Jak vyplývá ze shora uvedeného, při splnění zákonem předpokládaných podmínek dochází k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů přímo ze zákona a nikoli na základě rozhodnutí správního orgánu. Zákon ani nepředpokládá, že by bylo povinností správního orgánu vydat alespoň deklaratorní rozhodnutí týkající se přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů. Není-li orgánu, který by měl o této otázce autoritativně rozhodovat, nemůže být naplněna ani hypotéza § 57 správního řádu, a nemůže tedy jít o předběžnou otázku ve smyslu tohoto ustanovení. Tento závěr je však pro danou věc nepodstatný, neboť nic nemění na tom, že otázka, zda došlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů, je právní otázkou, jejíž posouzení mohly, resp. musely učinit v nyní posuzované věci za účelem vydání rozhodnutí ve věci samy správní orgány (pokud samozřejmě považovaly posouzení této otázky za zásadní pro vydání rozhodnutí, tedy pro zastavení řízení o žádosti). Povinností správních orgánů pak bylo za účelem posouzení této otázky obstarat dostatek podkladů.

[38] Argumentuje-li stěžovatelka v kasační stížnosti nezveřejněním informace ohledně koupě závodu v obchodním rejstříku a výmazem společnosti JKE, je k tomu jednak třeba uvést, že jde o argumentaci neobsaženou v rozhodnutí stěžovatelky (ani v prvostupňovém rozhodnutí). Na správnosti shora uvedených závěrů tak nemůže nic změnit, neboť, jak již soud mnohokrát uvedl, nedostatek odůvodnění rozhodnutí správních orgánů nelze napravit prostřednictvím vyjádření k žalobě či jiným návrhům, resp. prostřednictvím kasační stížnosti (srov. rozsudky ze dne 13. 10. 2004, č. j. 3 As 51/2003 - 58, či ze dne 17. 12. 2008, č. j. 1 As 80/2008 - 68, č. 1787/2009 Sb. NSS). Současně soud připomíná již výše uvedené, že k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů dochází *ex lege*, při splnění zákonem předvídaných podmínek. Záleží na tom, na základě jaké právní skutečnosti k přechodu práv a povinností dochází, přičemž zákon nestanoví, že takovou skutečností může být jen a pouze koupě závodu. Jak uvedl Nejvyšší soud např. v rozsudku ze dne 9. 9. 2010, sp. zn. 21 Cdo 4030/2009, „*přechod práv a povinností z pracovněprávních vztahů tedy nastává nejen při prodeji podniku nebo jeho části (§ 480 a § 487 obchodního zákoníku), při nájmu podniku nebo jeho části (ustanovení § 488e odst. 2 a § 488i obchodního zákoníku), při prodeji podniku ve veřejné dražbě (ustanovení § 30 odst. 2 zákona č. 26/2000 Sb., o veřejných dražbách, ve znění pozdějších předpisů) nebo v jiných případech stanovených zvláštními zákony, ale i tehdy, byly-li splněny předpoklady uvedené v ustanovení § 338 odst. 2 zákoníku práce*“. Pro uplatnění

pravidel přechodu práv a povinností tedy postačí pouhé převedení části činností či úkolů zaměstnavatele na jiného způsobilého zaměstnavatele, ať už je jeho právní základ jakýkoliv (srov. rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 22. 1. 2014, sp. zn. 21 Cdo 753/2013).

[39] Nejvyšší správní soud souhlasí s obecnými východisky týkajícími se objasňování skutkového stavu správním orgánem, která vyplývají ze stěžovatelkou citované judikatury (např. rozsudky ze dne 20. 6. 2018, č. j. 3 Azs 133/2017 – 27, či ze 12. 3. 2015, č. j. 9 Azs 12/2015 - 38). V nyní posuzované věci, jak vyplývá ze shora uvedeného, však správní orgány skutečností podstatné pro rozhodnutí ve věci dostatečně neobjasnily. Tvrzení o tom, že žalobkyně podala žádost v době, kdy k tomu nebyla oprávněna, do řízení vnesly právě správní orgány (nikoli, zcela logicky, žalobkyně). Bylo proto na správních orgánech, aby shromáždily dostatek podkladů, který by jejich závěr odůvodnily. Jediným takovým podkladem je však informace inspektorátu práce, která však, jak již bylo shora uvedeno, je zcela nedostatečná, neboť obsahuje pouze jedno nijak neodůvodněné a důkazně nepodložené konstatování. Budou-li chtít správní orgány na svém závěru setrvat, budou muset obstatat takovou sadu důkazů, která jejich právní závěry dostatečně podepře.

IV. Závěr a náklady řízení

[40] Soud dospěl s ohledem na shora uvedené k závěru, že kasační stížnost není důvodná, proto ji podle § 110 odst. 1 věty poslední s. ř. s. zamítl.

[41] Stěžovatelka neměla ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti (§ 60 ve spojení s § 120 s. ř. s.). Úspěšné žalobkyni soud přiznal náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, kterou představuje odměna advokáta (§ 35 odst. 2 s. ř. s.) za jeden úkon právní služby ve výši 3.100 Kč, tj. za vyjádření ke kasační stížnosti, podle § 11 odst. 1 písm. d) ve spojení s § 9 odst. 4 písm. d) a § 7 bodem 5. vyhlášky č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), a paušální náhrada hotových výdajů ve výši 300 Kč za jeden úkon právní služby (§ 13 odst. 4 advokátního tarifu), tedy 3.400 Kč, které je třeba navýšit o DPH ve výši 21 %, tedy celkem 4.114 Kč, které je žalobkyni povinen v souladu s § 60 odst. 1 s. ř. s. uhradit neúspěšný účastník, tedy stěžovatelka, a to k rukám jejího zástupce ve lhůtě do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

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

V Brně dne 29. července 2020

JUDr. Lenka Kaniová
předsedkyně senátu