



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Nejvyšší správní soud rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Marie Turkové a soudců JUDr. Dagmar Nygrínové a JUDr. Petra Průchy v právní věci žalobce **P. Š.**, zast. JUDr. Ladislavem Piterkou, advokátem se sídlem Výškovická 172, Ostrava - Výškovice, proti žalované **České správě sociálního zabezpečení**, se sídlem Křížová 25, 225 08 Praha 5 - Smíchov, o kasační stížnosti žalobce proti rozsudku Krajského soudu v Ostravě ze dne 25. 2. 2003, č. j. 17 Ca 186/2000 - 104,

t a k t o :

- I. Kasační stížnost **s e z a m í t á .**
- II. Žádnému z účastníků **s e n e p ř i z n á v á** právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti.

O d ů v o d n ě n í :

Rozhodnutím ze dne 8. 6. 2000, č. X, žalovaný správní orgán zamítl žádost žalobce o přiznání mimořádného starobního důchodu, neboť žalobce nesplnil podmínku odpracování nejméně 15 let v pracovní kategorii I. AA, a proto nesplnil jednu z podmínek pro jeho přiznání podle § 29 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a podle nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb., o mimořádném poskytování starobního důchodu některým horníkům, neboť v pracovní kategorii I. AA odpracoval pouze 13 roků a 147 dnů.

Proti tomuto rozhodnutí správního orgánu podal žalobce opravný prostředek podle tehdy platné hlavy třetí části páté o. s. ř. ke krajskému soudu. Uvedl, že potřebných 15 roků v pracovní kategorii I. AA nemohl odpracovat kvůli nařízení vlády o naplnění prašné expozice, neboť v roce 1990 byl na základě tohoto nařízení vyřazen z pracoviště v podzemí a převeden na práci na povrchu. Druhým důvodem nezískání potřebné doby odpracované v pracovní kategorii I. AA byl těžký pracovní úraz, na základě kterého byl v roce 1976 převeden z tehdejšího zaměstnání na O. – D. a byl mu přiznán částečný invalidní důchod; po jeho odebrání se opět vrátil na D. P. Podle jeho názoru nezískal dobu 15 let v pracovní kategorii I. AA z důvodů, které by byly na jeho straně, a proto by mu měl být mimořádný starobní důchod přiznán.

Po provedeném řízení krajský soud rozsudkem ze dne 26. 9. 2000 přezkoumávané rozhodnutí žalované ze dne 8. 6. 2000 potvrdil. K odvolání žalobce Vrchní soud v Olomouci usnesením ze dne 15. 3. 2001 rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení. Po doplnění dokazování rozsudkem ze dne 29. 5. 2001 krajský soud přezkoumávané rozhodnutí potvrdil. K odvolání žalobce Vrchní soud v Olomouci usnesením ze dne 5. 11. 2001 rozsudek krajského soudu zrušil a věc vrátil tomuto soudu k dalšímu řízení.

Krajský soud v důsledku nové úpravy správního soudnictví zavedené zákonem č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního (dále jen „s. ř. s.“), poté opravný prostředek projednal jako žalobu podle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního s. ř. s., neboť do účinnosti s. ř. s. o něm nebylo rozhodnuto (§ 129 odst. 2 s. ř. s.).

Krajský soud po provedeném řízení rozsudkem ze dne 25. 2. 2003 žalobu zamítl s odůvodněním, že správní orgán ve věci rozhodl správně. Žalobce podle soudu v pracovní kategorii I. AA odpracoval celkem 2343 dnů v letech 1969 - 1976 a 1984 - 1990. V důsledku pracovního úrazu byl roku 1976 ze zdravotních důvodů uznán za nezpůsobilého dosavadní práce horníka v rubání. Proto skončil u dosavadního zaměstnavatele (O.-k. r., d. P., n. p., P.) dohodou dosavadní pracovní poměr, a uzavřel s jiným zaměstnavatelem (O.-k. r., D., n. p., O.) v rámci tehdejší stejné výrobní hospodářské jednotky nový pracovní poměr jako manipulační dělník, kde setrval až do roku 1984, kdy opět začal pracovat jako horník. Změnu pracoviště v roce 1976 nutno podle soudu považovat za skončení původního a uzavření nového pracovního poměru, nikoli o převedení v rámci téže výrobní hospodářské jednotky; o tom podle soudu jednoznačně svědčí obsah dohody o skončení pracovního poměru, v níž je sice uveden jako důvod „převod“, z níž ovšem jednoznačně plyne, že dosavadní pracovní poměr se rozsvazuje. Podle soudu je tak doba zaměstnání u O.-k. r., D., n. p., O. v letech 1976 - 1984 sice obklopena dobou zaměstnání v hornictví v pracovní kategorii I. AA, není však jako doba odpracovaná v pracovní kategorii I. AA započitatelná podle § 5 odst. 1 písm. d) nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., neboť nejde o dobu převedení pracovníka na jinou práci, k němuž je organizace oprávněna i bez jeho souhlasu ve smyslu § 37 odst. 3 zákoníku práce. Proto žalobce podle soudu nedosáhl předepsaných 15 let odpracovaných v pracovní kategorii I. AA, takže nesplnil nutnou podmínku stanovenou v § 2 odst. 1 písm. a) nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb. pro přiznání mimořádného starobního důchodu.

Proti rozsudku krajského soudu podal žalobce (dále též „stěžovatel“) kasační stížnost, přičemž stran jejich důvodů poukázal na nezákonnost spočívající v nesprávném posouzení právní otázky soudem v předcházejícím řízení. Uvedl, že krajský soud nesprávně posoudil právní úkon učiněný mezi žalobcem a jeho tehdejším zaměstnavatelem dne 2. 8. 1976. Soud uvedený úkon neměl posoudit jako skončení pracovního poměru a uzavření pracovního poměru nového (v jiné organizační složce O.-k. r.), nýbrž podle jeho obsahu jako převod z jedné organizační složky do druhé, a to z práce v podzemí na práci na povrchu, přičemž k převodu došlo z důvodu pracovního úrazu žalobce se stoprocentní odpovědností zaměstnavatele za tento úraz a jeho následky. Zaměstnavatel neměl pro žalobce podle jeho názoru práci na povrchu, avšak z politického hlediska nebylo možné, aby žalobce zůstal bez zaměstnání, a proto v dohodě všech zúčastněných, t. j. žalobce, původního zaměstnavatele i nového zaměstnavatele, došlo k převodu žalobce k novému zaměstnavateli formou ukončení původního pracovního poměru dohodou a k následnému bezprostřednímu uzavření pracovního poměru u organizace, kterou pro žalobce určil zaměstnavatel, jenž žalobce přeřadil na povrch. Uvedený postup byl ve své době podle žalobce běžný, a mimo jiné i kvůli řešení těchto problémů došlo od roku 1977 ke zřízení výrobní hospodářské jednotky, do níž byli začleněni oba žalobcovi zaměstnavatelé, tedy původní i nový zaměstnavatel. Podle

žalobce pozdější právní úprava (vyhláška č. 129/1979 Sb.) uvedený způsob převodu zaměstnance kodifikovala pod názvem „uvolnění do jiné organizace“ a doba odpracovaná u jiného zaměstnavatele je rovněž posuzována za dobu obklopující výkon zaměstnání v pracovní kategorii I. AA. Soud tedy měl podle žalobce i dobu zaměstnání u nového zaměstnavatele považovat za dobu obklopenou zaměstnáním v pracovní kategorii I. AA, třebaže se formálněprávně nejednalo o dobu převedení na jinou práci v téže organizaci podle ustanovení § 37 zákoníku práce.

Žalovaný se ke kasační stížnosti nevyjádřil.

Nejvyšší správní soud napadené soudní rozhodnutí přezkoumal v souladu s § 109 odst. 2 a 3 s. ř. s., vázán rozsahem a důvody, které stěžovatel uplatnil ve své kasační stížnosti, a neshledal přitom vady podle § 109 odst. 3 s. ř. s., k nimž by musel přihlídnout z úřední povinnosti. Důvod kasační stížnosti je nutno podle jeho obsahu podřadit pod ustanovení § 103 odst. 1 písm. a) s. ř. s.

Po přezkoumání napadeného soudního rozhodnutí Nejvyšší správní soud dospěl k závěru, že kasační stížnost není důvodná.

Jak již krajský soud správně uvedl ve svém rozsudku, pracovní poměr žalobce u O.-k. r., d. P., n. p., P. skončil ke dni 3. 8. 1976 dohodou ve smyslu § 43 odst. 1 zákoníku práce. Vzhledem k obsahu dohody, uzavřené na podkladě formuláře, do něhož byly doplněny osobní údaje žalobce, datum uzavření dohody a důvody rozvázání pracovního poměru, a který jako takový byl zřejmě organizací používán pro uvedené případy opakovaně, není pochyb, že tímto dvoustranným projevem vůle mezi (podle tehdejší zákonné terminologie) organizací a pracovníkem byl mezi těmito dvěma subjekty práva jejich pracovněprávní vztah ukončen. Na tom nemůže změnit nic ani skutečnost, že důvodem rozvázání pracovního poměru byl zdravotní stav žalobce. Pracovní smlouvou ze dne 4. 8. 1976 pak žalobce uzavřel s jiným subjektem práva, a sice O.-k. r., D., n. p., O., nový pracovní poměr, který nijak nesouvisel s pracovním poměrem předešlým. Je nepochybné, že důvodem pro rozvázání starého pracovního poměru a uzavření nového pracovního poměru byl zdravotní stav žalobce – vzniklý, což je též nesporné, následkem pracovního úrazu – který mu neumožňoval v té době nadále vykonávat pro původního zaměstnavatele práci, již dosud vykonával, a sice hornickou činnost pod zemí v hlubinných dolech. Na uvedeném závěru nic nemění ani okolnost, že následně, poté, co k uvedeným pracovněprávním úkonům došlo, byly původní i nová zaměstnavatelská organizace žalobce rozhodnutím ministra paliv a energetiky č. 4/76 (č. j. 1992/02) ke dni 31. 12. 1976 jako státní hospodářské organizace zrušeny, a staly se od 1. 1. 1977 součástí nově vytvořené státní hospodářské organizace O.-k. d., koncern, se sídlem v O., která se členila na koncernové podniky, mj. O.-k. r., D. P., k. p., P. a O.-k. r., D., k. p., O. I koncernové podniky totiž svým jménem vystupovaly v právních vztazích, mj. ve vztazích pracovněprávních, v rozsahu stanoveném ve statutu koncernu (§ 8 odst. 2 nařízení vlády ČSSR č. 91/1974 Sb.), přičemž podle čl. 25 odst. 4 písm. b) Statutu výrobní hospodářské jednotky O.-k. d., koncern, O., tuto kompetenci na úseku uzavírání a rozvázání pracovního poměru měly.

Ustanovení § 2 odst. 1 nařízení vlády ČSFR č. 557/1990 Sb. jako prováděcí nařízení k zákonu č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, jako jednu z nutných podmínek nároku na mimořádný starobní důchod stanovuje, že občan, kterému má být důchod poskytnut, byl zaměstnán nejméně 15 roků ve vybraných zaměstnáních v hornictví. Podle § 2 odst. 2 cit. nařízení vybranými zaměstnáními v hornictví se pro účely tohoto nařízení rozumějí

zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech, uvedená pod č. 1 až 7 a 11 v příloze č. 2 nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., o zařazování zaměstnání do I. a II. pracovní kategorie pro účely důchodového zabezpečení. Podle § 2 odst. 3 cit. nařízení se za dobu zaměstnání I. pracovní kategorie v hornictví se stálým pracovištěm pod zemí v hlubinných dolech pro účely tohoto nařízení považují jednak doba výkonu zaměstnání uvedeného v § 2 odst. 2 tohoto nařízení, jednak doby uvedené v § 18 odst. 3 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, a v § 5 odst. 1 písm. a) až f) nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., jestliže jsou obklopeny dobou výkonu zaměstnání uvedeného v odstavci 2. Všechny důvody podle § 5 odst. 1 písm. a) až f) nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb. se zjevně váží na situace, kdy pracovník je stále zaměstnán u stejného zaměstnavatele, avšak z různých v tomto nařízení vlády taxativně vymezených důvodů nevykonává pro zaměstnavatele práci vůbec nebo vykonává jiný než původně sjednaný či jinak určený druh práce. To platí i pro důvod podle § 5 odst. 1 písm. d) cit. nařízení, podle něhož se jako doba zaměstnání I. (II.) pracovní kategorie započítává, jestliže je obklopena touto dobou, doba převedení pracovníka na jinou práci, k němuž je organizace oprávněna i bez jeho souhlasu. Převedení na jinou práci je ve smyslu pracovněprávních předpisů platných jak v době vydání nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb., tak v době vydání přezkoumávaného rozhodnutí správního orgánu (viz § 37 zákoníku práce), možné pouze v rámci organizace, t. j. v rámci jednoho subjektu práva. Jakékoli „převedení“ pracovníka dohodou mezi dvěma zaměstnavatelskými organizacemi jako subjekty práva nelze pod ustanovení § 5 odst. 1 písm. d) cit. nařízení zahrnout, a to ani za použití rozšiřujícího výkladu, protože takový výklad by šel zjevně za rámec záměru zákonodárce vyjádřeného v § 5 odst. 1 cit. nařízení vlády právě tím, že skutkové podstaty tam definované se týkají situací, kdy pracovník je stále v pracovněprávním vztahu k původnímu zaměstnavateli.

Ani poukaz na úpravu ve vyhlášce federálního ministerstva práce a sociálních věcí č. 129/1979 Sb. nemůže na nepřipustnosti extenzivního výkladu § 5 odst. 1 písm. d) nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb. nic změnit. Je pravda, že tato vyhláška (zrušená vyhláškou č. 102/1987 Sb., jež ji nahradila; vyhláška č. 102/1987 Sb. byla rovněž zrušena a nahrazena, a sice vyhláškou č. 19/1991 Sb., zrušenou bez obsahového nahrazení vyhláškou č. 405/2003 Sb.) i zmíněné další vyhlášky, které ji nahrazovaly, zaváděly (viz např. § 2 vyhlášky č. 129/1979 Sb.) zvláštní zvýhodněný režim převádění pracovníků v hornictví, trvale nezpůsobilých k dosavadní práci, k jiným organizacím (zaměstnavatelům), přičemž i při uvolnění do jiné organizace v rámci těžé výrobní hospodářské jednotky [§ 2 odst. 1 písm. c)] či při uvolnění do jiné organizace mimo výrobní hospodářskou jednotku [§ 2 odst. 1 písm. d)] zůstávala uvolněnému pracovníkovi zachována řada jeho nároků odvozených z jeho dosavadního zaměstnání. Všechny citované úpravy však vycházely ze zásady, že při převádění těchto pracovníků na jinou práci, nebo při jejich uvolňování do jiné organizace (ať již případně v rámci jedné výrobní hospodářské jednotky či mimo ni) se postupuje podle příslušných ustanovení zákoníku práce [např. v § 2 odst. 3 vyhlášky č. 129/1979 Sb. se demonstrativně odkazuje na § 36, § 37 odst. 1 písm. a) a odst. 2, 4 a 5, § 43 a § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce, tedy mimo jiné – odkazem na § 43 zákoníku práce - na skončení pracovního poměru dohodou], z čehož je zřejmé, že uvedená vyhláška neprováděla žádnou modifikaci zákonného režimu rozvázání pracovního poměru dohodu a sjednání nového pracovního poměru novou pracovní smlouvou. Kardinálním argumentem pro nepřipustnost extenzivního výkladu § 5 odst. 1 písm. d) nařízení vlády ČSSR č. 117/1988 Sb. je pak ustanovení § 2 odst. 5 vyhlášky č. 129/1979 Sb., podle něhož, pokud nároky pracovníka či jiná plnění v jeho prospěch jsou podle příslušných právních předpisů, s výjimkou předpisů o sociálním zabezpečení, nebo podle příslušných ustanovení kolektivních smluv vázány na celkovou dobu zaměstnání (praxe) nebo na nepřetržité trvání pracovního

oměru, posuzují se tyto skutečnosti, jako kdyby ke změně nebo skončení předchozího pracovního poměru nedošlo. Z výslovné výluky předpisů o sociálním zabezpečení, mezi něž nutno řadit i předpisy o důchodovém pojištění či zabezpečení, jednoznačně vyplývá, že pro účely posuzování nároků na starobní důchod je nutno s uvolněním do jiné organizace (ať již v rámci téže výrobní hospodářské jednotky či mimo ni) nakládat jako s jakýmkoli jiným běžným rozvázáním pracovního poměru a sjednáním pracovního poměru nového. Vyhlášky následující po vyhlášce č. 129/1979 Sb. sice výslovnou výlukou předpisů o sociálním zabezpečení neobsahují, z dikce jejich příslušných ustanovení (§ 2 odst. 5 vyhlášky č. 102/1987 Sb., § 4 vyhlášky č. 19/1991 Sb.) však zřetelně vyplývá, že posuzování nároků závislých na délce zaměstnání či nepřetržitém trvání pracovního poměru v případech uvolnění k jiné organizaci (jinému zaměstnavateli) tak, jako kdyby ke změně či skončení předchozího pracovního poměru nedošlo, se týká nároků pracovních, ne však nároků důchodových.

Nevztahovala-li se právní úprava uvedená v § 2 vyhlášky č. 129/1979 Sb. (resp. v pozdějších předpisech, jež ji nahradily) na předpisy o sociálním zabezpečení, tím spíše nelze takový nárok konstruovat v případě, že k relevantnímu pracovnímu úkonu došlo ještě před vydáním vyhlášky č. 129/1979 Sb., t. j. za neexistence jakékoli právní úpravy, jež by vůbec úvahy v intencích stěžovatelovy kasační stížnosti připouštěla (argument a fortiori).

Krajský soud tedy zcela správně posoudil právní otázku zmíněnou žalobcem v kasační stížnosti a zcela důvodně jeho žalobu zamítl. Z uvedených důvodů tedy Nejvyšší správní soud kasační stížnost neshledal důvodnou, a proto ji podle § 110 odst. 1 s. ř. s. zamítl.

O náhradě nákladů řízení o kasační stížnosti bylo rozhodnuto tak, že žádnému z účastníků se nepřiznává právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti, neboť stěžovatel nebyl ve věci úspěšný (§ 60 odst. 1 s. ř. s.) a správní orgán právo na náhradu nákladů řízení o kasační stížnosti ze zákona nemá, neboť v daném případě se jedná o věc důchodového zabezpečení (§ 60 odst. 2 s. ř. s.).

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

V Brně dne 14. 1. 2005

JUDr. Marie Turková
předsedkyně senátu