



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní
JUDr. Martinou Radkovou ve věci

žalobkyně: **Z. K.**
bytem P. 98/3, X Š.

proti
žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 01 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí ze dne 1. 11. 2018, č. j. X, ve věci vyřazení z evidence uchazečů
o zaměstnání

takto:

- I. Žaloba **se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

1. Žalovaný napadeným rozhodnutím zamítl odvolání žalobkyně a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 27. 7. 2018, č. j. X. Úřad práce tímto rozhodnutím vyřadil žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 26. 2. 2018 z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.
2. Úřad práce žalobkyni vyřadil z evidence uchazečů s odůvodněním, že svým jednáním zmařila nástup do zaměstnání; správně měla vystupovat tak, aby zaměstnavatel měl zájem ji zaměstnat. Žalobkyně sdělila zaměstnavateli při výběrovém řízení, že má exekuce, a proto si nemůže zřídit bankovní účet. Podle vyjádření zaměstnavatele žalobkyně na počátku výběrového řízení požádala zaměstnavatele, aby jí potvrdil na doporučení, že ji nemůže zaměstnat, protože se dozvěděla, že místo je už obsazené. Uvedeným jednáním žalobkyně neprojevila dostatečný zájem o zaměstnání.

3. **Žalobkyně v žalobě** namítala, že dne 19. 2. 2018 převzala doporučenku do zaměstnání k zaměstnavateli Vincentinum – poskytovatel sociálních služeb Šternberk, příspěvková organizace (dále jen „zaměstnavatel“). Dne 26. 2. 2018 proběhl pracovní pohovor, kde žalobkyně neuspěla, i když měla o pracovní pozici zájem. Důvodem byla její ekonomická situace - žalobkyně má několik exekucí a je pro ni velmi problematické zasílání mzdy na bankovní účet, který by jí byl obstaven. Sjednání jiného druhu výplaty nebylo podle zaměstnavatele možné. Zaměstnavatel do doporučenky uvedl: „Paní uvádí, že nemůže mít bankovní účet – exekuce, naše organizace vyplácí převodem na bankovní účet“.
4. Žalobkyně nepovažovala své sdělení na pohovoru, že jsou proti ní vedeny exekuce a že tedy nemá bankovní účet, za porušení jakékoliv její povinnosti vůči úřadu práce. Podle § 4 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) je při uplatňování práva na zaměstnání zakázána jakákoliv diskriminace, přičemž právo na zaměstnání nelze občanovi odeprít také z důvodu jeho majetku. Podle § 142 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí (dále jen „zákoník práce“) se mzda vyplácí v pracovní době a na pracovišti, nebyla-li dohodnuta jiná doba a jiné místo výplaty.
5. Zaměstnavatel tedy nemá žádný zákonný podklad k tomu, aby po zaměstnanci požadoval zřízení bankovního účtu. V původním rozhodnutí o odvolání ze dne 27. 6. 2018 žalovaný konstatoval, že v daném případě se nejedná o vhodné zaměstnání, protože podmínka zaměstnavatele byla v rozporu s pracovněprávními předpisy a nedošlo k žádnému porušení povinností uchazeče o zaměstnání. K tomuto svému závěru žalovaný již v napadeném rozhodnutí o odvolání ze dne 1. 11. 2018 nepřihlížel.
6. Pokud by žalobkyni zaměstnavatel nepřijal pouze z důvodu, že nemá bankovní účet, dopustil by se nepřímé diskriminace z důvodu majetku (viz stanovisko Veřejné ochránkyně práv ze dne 7. 6. 2018, č. j. KVOP-24932/2018). Shodný právní názor prezentovala Veřejná ochránkyně práv ve čtvrtletní zprávě sněmovně dne 31. 7. 2018. Pochybení zaměstnavatele by mohl sankcionovat inspektorát práce.
7. Tvzení správních orgánů o nezájmu o nabízenou práci není pravdivé. Od počátku řízení žalobkyně uváděla, že práci kuchařky chtěla vykonávat. Z vlastní iniciativy, bez doporučenky úřadu práce, se účastnila pohovoru na stejnou pozici v Psychiatrické léčebně Šternberk, a to krátce před přezkoumávaným pohovorem. I přestože žalobkyně úspěšně prošla pohovorem, do zaměstnání nemohla nastoupit, protože zaměstnavatel požadoval zřízení bankovního účtu. K této skutečnosti správní orgány vůbec nepřihlížely.
8. V doporučence není uvedena žádná zmínka o tom, že by žalobkyně o práci neměla zájem. Zaměstnavatel tuto skutečnost úřadu práce sdělil až následně ve svém vyjádření. Vyjádření zaměstnavatele, že po přijetí do zaměstnání se žalobkyně mohla dohodnout na změnách, například na vyplácení mzdy do rukou zaměstnance v rámci úředních hodin pokladny, vyznívá účelově, protože tento argument zmínil poprvé ve vyjádření doručeném úřadu práce dne 16. 7. 2018, tedy až po zrušujícím rozhodnutí žalovaného o původním odvolání, kde žalovaný neshledal takové jednání v rozporu s právními předpisy. Toto tvrzení navíc protirečí jak textu doporučenky, tak předchozímu vyjádření zaměstnavatele ze dne 23. 3. 2018.
9. Pokud by zaměstnavatel přistoupil na vyplácení mzdy například formou poštovní poukázky či v pokladně zaměstnavatele a tuto skutečnost žalobkyni sdělil na pracovním Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

pohovoru, pak by žalobkyně (v případě, že by ji zaměstnavatel vybral) do zaměstnání nastoupila, jelikož i z jejího pohledu se toto zaměstnání jeví jako vhodné vzhledem k jejím pracovním zkušenostem.

10. Zaměstnavatel zkreslil informace o průběhu pohovoru a tak správní orgány nemohly mít za prokázané, že žalobkyně na pohovoru o práci neprojevovala zájem. Proto žalobkyně namítla, že nebyl zjištěn skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Mezi vyjádřeními zaměstnavatele jsou rozpory, které nelze uspokojivě vysvětlit pouze tak, že jeho pozdější vyjádření jsou motivována strachem z možného diskriminačního jednání a s tím souvisejících komplikací. Zájem žalobkyně o práci navíc mohl být prokázaný její iniciativou získat práci na stejné pozici u jiného zaměstnavatele, kam nebyla vyslána úřadem práce. Žalobkyně odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, podle kterého institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti stanoví.
11. Žalobkyně navrhla soudu, aby se zabýval otázkou, jaké informace může uchazeč o zaměstnání na pohovoru s potencionálním zaměstnavatelem sdělovat a které nikoliv, jelikož by jejich sdělení mohlo být považováno za maření součinnosti s úřadem práce. Je zřejmé, že ne každá informace, kterou uchazeč o zaměstnání sdělí a která povede k nepřijetí uchazeče o zaměstnání, je mařením součinnosti s úřadem práce. V opačném případě by totiž v mnoha případech bylo pro uchazeče jedinou možností lhát, což zajiště nelze ze strany orgánů veřejné moci po uchazečích požadovat. Jelikož zákonná právní úprava tuto otázku neřeší, je třeba, aby byla vyjasněna judikaturou soudů.
12. Jako druhou otázku žalobkyně pokládala soudu to, zda úřad práce musí vždy dát bez dalšího za pravdu zaměstnavateli či zda je možné v tomto činit výjimky, případně za jakých okolností může být vyjádření zaměstnavatele zpochybněno, a to alespoň do té míry, aby správní orgán nemohl mít skutkový stav za prokázaný pouze z vyjádření zaměstnavatele.
13. **Žalovaný ve vyjádření k žalobě** ke stěžejní námitce setrval na svém názoru, že pokud by žalobkyně u zaměstnavatele, kterého jí dne 19. 2. 2018 úřad práce zprostředkoval, projevovala o přijetí do zaměstnání opravdový zájem, s největší pravděpodobností by došlo k jejímu přijetí. Jak také konstatovala paní Z. N., kontaktní osoba zaměstnavatele, žalobkyně při příchodu na výběrové řízení požádala o vyplnění doporučenky se závěrem „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa“, přestože pracovní místo bylo volné. Na dotaz zaměstnavatele, zda by nechtěla vědět nějaké bližší informace o nabízené pracovní pozici, žalobkyně o ně neprojevila zájem a naopak spíše hledala důvody, proč do zaměstnání nenastoupit. Pro zaměstnavatele je důležitý zájem uchazeče o zaměstnání. Jelikož žalobkyně o dané místo skutečný zájem zjevně neprojevovala, což zaměstnavatel vydedukoval již z toho, že žalobkyně chtěla doporučenku vyplnit tak, že pracovní pozice je obsazená, což nebyla pravda, zaměstnavatel se rozhodl ji nepřijmout. Důvodem nepřijetí nebyla skutečnost, že žalobkyně nemůže mít z důvodu exekuce zřízen účet, nýbrž fakt, že nejevila o dané místo vážný zájem.
14. Žalovaný se neztotožnil s námitkou, že se zaměstnavatel z důvodu obav z možných sankcí ze strany inspektorátu práce následně vyjádřil tak, že po přijetí si žalobkyně mohla dohodnout výplatu v hotovosti na pokladně. Zaměstnavatel patří mezi největší poskytovatele sociálních služeb v Olomouckém kraji a tomu odpovídá i široká škola

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

profesí jeho více jak 200 zaměstnanců. Žalovaný se neztotožnil s žalobkyní v tom, že tento zaměstnavatel by podával účelová vyjádření z důvodu obav z možné sankce za porušení pracovněprávních předpisů, nehledě na to, že s rozhodnutím o odvolání, jímž bylo původní rozhodnutí úřadu práce zrušeno, nebyl zaměstnavatel seznámen a nemohl na něj tedy ani jakkoliv reagovat, jak se žalobkyně domnívá.

15. Žalovaný poukázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72, podle kterého úřad práce může oprávněně považovat vyjádření zaměstnavatele za hodnověrné, a to i na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce a nemá tedy důvod vyjadřovat se v rozporu se skutečností. Byť je žalovanému zřejmé, že tento závěr nelze aplikovat absolutně, v kontextu dlouhodobosti vedení žalobkyně v evidenci uchazečů o zaměstnání a její zjevně nedostatečné snaze nalézt vhodné zaměstnání, stejně tak jako charakteristiky zaměstnavatele uvedené výše, podle žalovaného a úřadu práce není důvod písemná vyjádření zaměstnavatele k průběhu jednání s žalobkyní dne 26. 2. 2018 jakkoliv zpochybnit. Zaměstnavatel nemá rozhodně zájem záměrně škodit uchazeči o zaměstnání, protože z jeho nepřijetí mu nehrozí žádný postih. K nepravdivým tvrzením naopak může být motivován uchazeč, kterému hrozí sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. K tomu, aby se zaměstnavatel mohl vyjádřit k průběhu jednání s uchazečem o zaměstnání, musí od něho získat určité informace, které nepochybně získal. Jelikož žalobkyně od počátku nejevila zájem o dané místo, jak vyplynulo ze všech vyjádření zaměstnavatele, zaměstnavatel se rozhodl ji nepřijmout.
16. Podle žalovaného pokud by žalobkyně o zprostředkované zaměstnání jevila opravdový zájem, byla by s největší pravděpodobností přijata a informace a údaje spojené s pracovněprávním vztahem a jejich úprava by pak byly předmětem jednání při nástupu do zaměstnání, jak také uvedl zaměstnavatel, který konkrétně konstatoval, že při nástupu do zaměstnání by bylo možné se dohodnout na změně při vyplácení mzdy, a to do rukou zaměstnance v rámci úředních hodin pokladny. Jelikož však žalobkyně dala zaměstnavateli najevo nezájem o práci a uváděla důvody, pro které pracovat nemůže, pak zaměstnavatel logicky neměl důvod aktivně nabízet řešení jejích avizovaných problémů. Zaměstnavatel se spíše rozhodne pro uchazeče o zaměstnání, který projevuje aktivní zájem o práci a má snahu problémy řešit. Proto žalovaný neshledal rozpor mezi vyjádřením zaměstnavatele ze dne 16. 7. 2018 a potvrzenou doporučenkou. Zaměstnavatel dne 16. 7. 2018 upřesňoval své vyjádření na základě konkrétních dotazů úřadu práce. Je pochopitelné, že na doporučení je uveden pouze velmi stručný závěr jednání. Pokud žalobkyně vystupovala vůči zprostředkovanému zaměstnavateli negativně, neměl tento zájem situaci aktivně řešit.
17. Žalovaný poukázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006, č. j. 6 Ads 3/2006-71, podle kterého s vedením v evidenci uchazečů nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit. Je třeba si uvědomit, že zařazení v evidenci uchazečů není pouze formální záležitost, ale jeho primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Pokud úřad práce našel pro uchazeče o zaměstnání vhodné příležitosti ke zprostředkování zaměstnání, je povinností uchazeče o zaměstnání přistupovat k vykonání potřebných úkonů z jeho strany s potřebnou vážností a odpovědností. Bez tohoto přístupu k úspěšnému zprostředkování případného nového zaměstnání nemohlo dojít. Proto byla žalobkyně povinna úřadem práce

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

zprostředkované vhodné zaměstnání projednat tak, aby si nezmařila možný nástup do něj, respektive měla své jednání u zaměstnavatele přizpůsobit a vést k tomu, aby mohla nastoupit do nabízeného zaměstnání, zvláště když v době projednání zaměstnání trvala její evidence na úřadu práce téměř devět let.

18. V rozsudku ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, Nejvyšší správní soud vyslovil názor, že potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče o zaměstnání s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání. To znamená, že se uchazeč o zaměstnání musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeném výběrovém řízení, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání. Podle žalovaného jednání žalobkyně uvedenému popisu žádoucího jednání uchazeče o zaměstnání neodpovídalo, protože při příchodu na výběrové řízení žádala o vyplnění doporučenky se závěrem, že „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa, jelikož se doslechla, že pracovní místo pomocné kuchařky je už obsazené“. To však nebyla pravda a žalobkyně nejevila zájem o bližší informace k nabízené pracovní pozici a na zaměstnavatele zapůsobila tak, že spíše hledá důvody, proč do zaměstnání nenastoupit.
19. **Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci přezkoumal** napadené rozhodnutí podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále „s. ř. s.“) **v mezích žalobních bodů** a při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.).
20. **Soud zjistil ze správního spisu** ve vztahu k souzené věci z žádosti žalobkyně o zprostředkování zaměstnání, že pracovala deset let jako kuchařka, tři roky jako prodavačka textilu a dále jako dělnice, jeřábnice (doba neuvedena). Žalobkyně jako zdravotní omezení uvedla, že „nesnese psychickou zátěž, porucha přizpůsobení, nemohu pracovat v nočních hodinách“.
21. Soud zjistil z doporučenky ze dne 19. 2. 2018 o projednání zaměstnání, že zaměstnavatel zde uvedl: „žalobkyně pracovní místo odmítla - paní nemůže mít bankovní účet – exekuce, naše organizace vyplácí převodem na bankovní účet“.
22. Podle záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání ze dne 1. 3. 2018 žalobkyně úřadu práce uvedla, že zaměstnání neodmítla, pouze sdělila, že nemůže mít bankovní účet z důvodu exekuce a zřídit si ho proto ani nemůže. Úřad práce žalobkyni poučil o možnosti zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
23. Po zahájení řízení žalobkyně při ústním jednání úřadu práce dne 1. 3. 2018 sdělila, že zaměstnání neodmítla, pouze zaměstnavateli sdělila, že si nemůže zřídit bankovní účet kvůli exekucím, protože exekutor by jí okamžitě zablokoval účet. Žádný jiný vážný důvod, pro který by nemohla zaměstnání přijmout, neměla. Žalobkyně vzala na vědomí, že bylo ukončeno dokazování, seznámila se s podklady rozhodnutí, k věci se dále nevyjádřila a uvedla, že žádné písemnosti dokládat nebude.
24. Žalobkyně úřadu práce dne 7. 3. 2018 písemně namítla, že při pohovoru u zaměstnavatele se již na začátku zeptala na možnost vyplácení mzdy a snažila se pracovníci personálního

oddělení vysvětlit svou situaci. Zaměstnavatel žalobkyni sdělil, že účet by si musela zřídit a tím pohovor skončil, zaměstnavatele nezajímala kvalifikace ani předchozí zkušenosti. Zaměstnavatel se nijak na výplatě mzdy nedohodl a oznámil výplatu na účet jako jedinou možnost v rozporu s § 142 zákoníku práce. Žalobkyně během hledání zaměstnání už několikrát čelila diskriminaci z důvodu věku či zadluženosti. Žalobkyně uznala, že si dluhy způsobila sama, ale přijala za ně odpovědnost, a proto usilovala o nástup do zaměstnání, aby je mohla splácet. S Poradnou pro občanství/občanská a lidská práva Šternberk (dále „poradna“) konzultuje, na co má exekutor během exekuce právo a jaké způsoby provedení exekuce může využívat. Celá situace ji vyčerpává a má plánovanou hospitalizaci v psychiatrické léčebně Šternberk. K vyjádření žalobkyně doložila mj. potvrzení poradny o tom, že je uživatelem jejich služby „terénní programy“ a mj. s ní řeší uplatnění na trhu práce, s čímž souvisí řešení zadluženosti žalobkyně. Žalobkyně si nad rámec doporučenek na pracovní místa od úřadu práce hledá práci sama aktivně, avšak čelí neúspěchu v souvislosti s tím, že mzdu oslovení zaměstnavatelé vyplácejí pouze na bankovní účet, který by však žalobkyni zablokovali soudní exekutoři. Poradna se žalobkyní řeší, jak se bránit exekuci příkázáním pohledávky z účtu povinného a jaké částky mohou být sráženy. Spolupráce se žalobkyní probíhá bez problémů, žalobkyně je spolehlivá a na schůzky chodí včas.

25. Úřad práce vyzval zaměstnavatele k podání „svědecké výpovědi podle § 55 správního řádu o tom, jak probíhalo jednání se žalobkyní, zda o práci projevovala zájem či nikoliv“. Zaměstnavatel úřadu práce dne 12. 3. 2018 písemně sdělil, že žalobkyně při příchodu na výběrové řízení dne 26. 2. 2018 požádala o vyplnění doporučenky se závěrem „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa“, jelikož se doslechla, že pracovní místo pomocné kuchařky je již obsazené. Tato informace byla mylná. Žalobkyně neprojevila zájem o nabízenou pracovní pozici a zmínila se, že u nich pracovat nemůže, jelikož má na sebe vedenou exekuci, a proto si nemůže zřídit bankovní účet, protože by jí exekutorský úřad zabavil veškeré finanční prostředky na bankovním účtu. V případě, že by žalobkyně nastoupila do zaměstnání, dle dosavadních zkušeností personalistky, je možno kontaktovat příslušný exekuční úřad a domluvit se na splátkovém kalendáři, popřípadě na srážkách ze mzdy nebo plnění exekučního příkazu. Tato informace byla také žalobkyni řečena. Žalobkyně trvala na svém názoru, že nemůže nastoupit a pracovní pozici odmítla.
26. Zaměstnavatel doručil úřadu práce dne 23. 3. 2018 další vyjádření, podle kterého žalobkyně požádala zaměstnavatele písemně dne 22. 3. 2018 o opětovné vyjádření k průběhu výběrového řízení (které přiložil) a ředitel zaměstnavatele dne 23. 3. 2018 zaslal žalobkyni vyjádření k výběrovému řízení.
27. V žádosti o vyjádření zaměstnavatele ze dne 21. 3. 2018 žalobkyně uvedla, že s verzí personalistky zaměstnavatele zásadně nesouhlasí. Při pohovoru se žalobkyně v žádném případě nezmínila o tom, že se doslechla, že místo je již obsazené a nepožádala personalistku o vyplnění doporučenky se závěrem, že „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa“. Žalobkyně doufala, že došlo pouze k nedorozumění, které lze uvést na pravou míru. Žalobkyně by si rozhodně nedovolila pracovní místo odmítnout, neboť si byla vědoma následků ve vztahu k úřadu práce. Protože žalobkyně očekává rozhodnutí úřadu práce o vyřazení z evidence uchazečů, proti kterému se hodlala odvolat, poprosila zaměstnavatele o podrobnější vyjádření k průběhu pohovoru a případně i interní záznam z pohovoru, neboť by ho ráda přiložila k odvolání. Žalobkyně uvedla, že povinný

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

se na srážkách ze mzdy s exekutorem nedomlouvá z důvodu povinností v § 59 zákona č. 120/2001 Sb., exekuční řád, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí. Žalobkyně si byla vědoma, že pokud nastoupí do zaměstnání, bude jí ze mzdy zůstat jen nezabavitelná částka.

28. Zaměstnavatel dne 23. 3. 2018 žalobkyni sdělil, že personalistky vedou standardizované výběrové řízení, během kterého zjišťují základní informace o zájemci o nabízené zaměstnání. Zaměstnavatel popsal průběh výběrového řízení ze dne 26. 2. 2018 a na tomto obsahu trval. Obsah jednání ředitel zaměstnavatele konzultoval s personalistkou, která pravdivě popsala vzájemnou komunikaci a výsledek zapsala do doporučenky. Snahou personalistky není odrazovat zájemce o pracovní pozice, ale naopak vybrat nejvhodnějšího zaměstnance, který má o práci zájem. Zaměstnavatel žádné nesprávné informace o průběhu výběrového řízení dne 26. 2. 2018 neposkytl. Zaměstnavatel zaměstnává mnoho zaměstnanců, jejichž mzda je zatížena exekuční povinností, přesto řádně pracují, plní exekuční povinnosti a mzda je jim odesílána na bankovní účet. Zaměstnavatel k výplatě používá právě formu bankovního převodu, tato forma je sjednána při podpisu pracovní smlouvy. Exekuce není důvodem, pro který by žalobkyně nemohla nastoupit do nabízeného zaměstnání, mzdová účtárna zaměstnavatele takové operace pravidelně zpracovává.
29. Žalobkyně ve vyjádření k podkladům rozhodnutí úřadu práce dne 10. 4. 2018 uvedla, že je to „slovo proti slovu“ a zápis z výběrového řízení jí na žádost zaměstnavatel neposkytl.
30. **Úřad práce rozhodnutím ze dne 11. 4. 2018 vyřadil žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání** podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti, a to ode dne 26. 2. 2018 z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.
31. Úřad práce žalobkyni vyhledal vhodné zaměstnání a v případě pozice nabízené zaměstnavatelem se navíc jednalo o obor, ve kterém byla žalobkyně vyučena a ve kterém měla zkušenosti. Podle zaměstnavatele žalobkyně nejdříve chtěla potvrdit doporučenku s výsledkem, že pracovní místo je již obsazeno. Už toto jednání žalobkyně nelze označit za aktivní snahu o získání zaměstnání, které byla jako uchazeč o zaměstnání povinna vyvinout. Sdělení žalobkyně, že si nemůže zřídit bankovní účet kvůli exekucím, nemohl úřad práce brát v potaz, jelikož dle sdělení zaměstnavatele tomu tak nebylo. Naopak z vyjádření zaměstnavatele bylo patrné, že personalistka žalobkyni informovala o možnosti srážek ze mzdy, avšak žalobkyně tvrdila, že nemůže do zaměstnání nastoupit a svým jednáním zmařila nástup do zaměstnání. Pokud žalobkyně požádala úřad práce o zprostředkování zaměstnání, byla povinna při projednání doporučeného zaměstnání projevit o něj aktivní zájem, tedy jednat tak, aby svým vlastním jednáním nemařila součinnost s úřadem práce. Není možné, aby žalobkyně bez relevantního důkazu o vážném důvodu uváděla na výběrovém řízení u zaměstnavatele možné překážky v nástupu do zaměstnání. Úřad práce konstatoval, že jednání žalobkyně na výběrovém řízení dne 26. 2. 2018 vedlo k tomu, že o ni zaměstnavatel ztratil zájem.
32. Protože žalobkyně byla uchazečkou o zaměstnání na základě své vlastní žádosti, bylo její primární povinností, co nejdříve nastoupit do vhodného zaměstnání a uplatnit se tak opětovně na trhu práce. Vzhledem k tomu, že žalobkyně je v evidenci uchazečů evidována dlouhodobě od roku 2009 a za celou dobu této evidence se jí ani úřadu práce nepodařilo naplnit hlavní smysl vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, tj. učinit takové kroky,

kteřé by v konečném důsledku vyústily v nástup žalobkyně do pracovního poměru, svědčí to o špatné umístitelnosti žalobkyně na trhu práce. Úřad práce dospěl k závěru, že žalobkyně do uvedeného zaměstnání nastoupit mohla a měla. Žalobkyně měla možnost si v pracovní smlouvě sjednat zkušební dobu, která slouží právě k ověření vhodnosti pracovního místa a teprve poté se na základě osobní zkušenosti mohla rozhodnout, zda u zaměstnavatele setrvá či nikoliv, což však neučinila.

33. Účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce je zprostředkování vhodného zaměstnání a není možné tolerovat, aby žalobkyně jako uchazeč o zaměstnání setrvávala bezúčelně v evidenci a čerpala tak výhody s ní spojené, například hrazení zdravotního pojištění či na evidenci navazující čerpání dávek hmotné nouze a porušovala povinnosti vůči úřadu práce. Nelze nečinně setrávat v evidenci, bylo by to v rozporu s hlavním smyslem vedení v evidenci. Úřad práce neakceptoval skutečnost, kterou uvedla žalobkyně při výběrovém řízení, tedy že má exekuce a nemůže si zřídit bankovní účet. Naopak tím spíše žalobkyně měla do zprostředkovaného zaměstnání nastoupit a splatit tak své dluhy co nejdříve. Nelze připustit, aby vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání sloužilo pouze k „přečkání“ doby, která v případě žalobkyně trvá již několik let, kdy dle jejího tvrzení její situace jí znemožňuje přijmout vhodné zaměstnání.
34. K vyjádřením zaměstnavatele o průběhu výběrového řízení úřad práce uvedl, že z obou vyjádření zaměstnavatele jasně vyplývá, že žalobkyně uvedla skutečnosti, které vedly k jejímu nepřijetí. I když žalobkyně s vyjádřeními zaměstnavatele nesouhlasila, její tvrzení jsou v rozporu s těmito sděleními. Úřad práce shledal vyjádření zaměstnavatele jako hodnověrné, a to i proto, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce a nemá tedy důvod vyznačit na doporučení výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností. Totéž platí pro vyjádření zaměstnavatele k průběhu jednání.
35. Úřad práce netvrdil, že žalobkyně pracovní místo odmítla, čímž by byla naplněna jiná skutková podstata, nýbrž to, že svým jednáním žalobkyně zavdala příčinu, pro kterou nebyla do zaměstnání přijata a tím mařila součinnost s úřadem práce. Pokud pro žalobkyni úřad práce našel vhodné zaměstnání, bylo povinností žalobkyně jako uchazeče o zaměstnání přistupovat k vykonání potřebných úkonů z její strany s potřebnou vážností a odpovědností, čemuž její jednání neodpovídalo. Žalobkyně se měla o zaměstnání standardně ucházet a nikoliv hned jako úvodní informaci zaměstnavateli sdělit skutečnost, pro kterou o ni ztratil zájem. Součinností s úřadem práce je zejména aktivní ucházení se o zprostředkované zaměstnání. Žalobkyně se měla zdržet uvádění důvodů, které mohly vést k nepřijetí do zaměstnání, vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně měla u zaměstnavatele vystupovat tak, aby její jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání. Podle vyjádření zaměstnavatele její jednání tomu neodpovídalo. Občan má sice ze zákona právo na svobodný výběr zaměstnání, ale zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání na základě vlastní žádosti, kterou projeví vůli směřující ke zprostředkování zaměstnání úřadem práce, nesporně vedlo k tomu, že žalobkyně musí akceptovat zákonem stanovené povinnosti uchazeče o zaměstnání. Není povinností nezaměstnaného být po dobu nezaměstnanosti evidován na úřadu práce. O svých právech a povinnostech byla žalobkyně pracovníky úřadu práce poučena a rovněž v den, kdy podala žádost o zprostředkování zaměstnání (3. 8. 2009) převzala tiskopis Základní poučení o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, což potvrdila svým podpisem a mohla a měla si tedy být vědoma možných negativních důsledků. Pokud neexistují vážné důvody, nelze

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

naplnění smyslu evidence uchazečů o zaměstnání odkládat na pozdější dobu ani v případě, že doporučené zaměstnání neodpovídá plně představám uchazeče o zaměstnání.

36. Odvolací námitky byly totožné se žalobními.
37. **Žalovaný v rozhodnutí o odvolání** odkázal na § 20 odst. 1 - 3, § 30 odst. 2 písm. f), § 30 odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Veřejná správa je službou veřejnosti. Hlavní náplní činnosti úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání a nikoliv vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence. Úřad práce před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání je povinen založit své rozhodnutí na zjištění skutkového stavu, který nevzbuzuje pochybnosti a přijaté řešení musí být v souladu s veřejným zájmem a odpovídat okolnostem daného případu.
38. Žalovaný odkázal na § 142 odst. 1 a 3 zákoníku práce, podle kterých povinností zaměstnavatele je, pokud se nedohodne se zaměstnancem jinak, vyplácet mzdu v hotovosti. Požadavek zaměstnavatele na založení účtu nemá oporu v právních předpisech. Pokud by jediným důvodem nepřijetí byla absence účtu, pak by žalobkyně nemohla mařit součinnost úřadem práce, protože nemá povinnost mít zřízený účet a naopak zaměstnavatel je povinen mzdu vyplácet v hotovosti.
39. Proto žalovaný rozhodnutí úřadu práce zrušil a vrátil k dalšímu řízení, ve kterém měl úřad práce zjistit, zda zaměstnavatel požadoval po žalobkyni, aby měla zřízený účet pro zasílání mzdy, respektive zda podmínkou přijetí do zaměstnání byla existence účtu. Dále měl úřad práce od zaměstnavatele zjistit, zda jediným důvodem nepřijetí žalobkyně do zaměstnání byla absence účtu, což zaměstnavatel do doporučenky zaznamenal.
40. Zaměstnavatel dne 16. 7. 2018 úřadu práce k výzvě sdělil, že žalobkyně neprojevila o nabízenou pracovní pozici zájem a při příchodu na výběrové řízení požádala o vyplnění doporučenky se závěrem „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa“, jelikož se doslechla, že pracovní místo pomocné kuchařky je již obsazené. Tato informace byla mylná, a proto personalistka odmítla tento závěr napsat do doporučenky. Personalistka se žalobkyně zeptala, zdali by nechtěla vědět nějaké bližší informace o nabízené pracovní pozici. Žalobkyně o informace nejevila zájem. Na závěr jednání žalobkyně uvedla, že do zaměstnání nemůže nastoupit a jako důvod uvedla zřízení bankovního účtu, který zaměstnavatel bude požadovat při nástupu do zaměstnání. Žalobkyně během výběrového řízení neprojevila zájem o práci a naopak spíše hledala důvody, proč k zaměstnavateli nenastoupit. Při výběrových řízeních se zaměstnavatel snaží vybrat nejvhodnějšího uchazeče o danou pracovní pozici a je pro něho důležitý zájem uchazeče o zaměstnání. Informace a údaje spojené s pracovněprávním vztahem a jejich úpravy jsou projednávány při nástupu do zaměstnání a nikoliv při výběrovém řízení. V případě kladného výsledku výběrového řízení je možné se při nástupu do zaměstnání dohodnout na změnách, například i vyplacení mzdy do rukou zaměstnance v rámci úředních hodin pokladny.
41. Žalobkyně při jednání s úřadem práce dne 24. 7. 2018 uvedla, že s vyjádřením zaměstnavatele nesouhlasí, práci neodmítla a nechtěla, aby zaměstnavatel zapsal, že je „místo obsazené“. Žalobkyně nesouhlasila s tím, že vyjádření zaměstnavatele je věrohodné, jelikož s jeho vyjádřením nesouhlasila. Je to tvrzení proti tvrzení. Žalobkyně nesouhlasila s tím, aby zaměstnavatel byl považován za důvěryhodnou osobu. Žalobkyně nechtěla zaměstnavateli zatajovat skutečnosti, popsala svou situaci a nesouhlasila s tím, že by mařila nástup do zaměstnání, naopak nechtěla zaměstnavateli lhát. Žalobkyně doložila vyjádření Exekutorské komory, že mohou obstatit účet a tím by se ocitla pod hranicí bídy.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

Vyplacení životního minima z účtu je dlouhodobá záležitost a několik měsíců by byla bez příjmu. Personalistka nechtěla slyšet informace ohledně bankovního účtu, byla na ni nepřijemná, arogantní a nepřístupná, vůbec ji neposlouchala. Pro žalobkyni byl pohovor velmi stresující a nepříjemný. Vzhledem k tomu, že žalobkyně je již dlouho v evidenci, ví, že si nemůže dovolit odmítnout zprostředkované zaměstnání. Pokud by zaměstnavatel nabídl možnost výplaty v hotovosti, neuváděla by, že si nemůže zřídit bankovní účet. Informace o možnosti vyplacení mzdy na účet a v hotovosti se v jednotlivých vyjádřeních zaměstnavatele liší. Nyní žalobkyně pracuje jako uklízečka, ale raději by pracovala ve svém oboru jako kuchařka. Nynější zaměstnavatel jí vyšel vstříc a poskytl jí možnost vyplacení mzdy složenkou.

42. **Úřad práce rozhodnutím ze dne 27.7. 2018** žalobkyni vyřadil z evidence uchazečů o zaměstnání shodně jako v předchozím rozhodnutí. Neexistence bankovního účtu nebyla hlavním důvodem pro nepřijetí žalobkyně do zaměstnání. Důvodem bylo vystupování žalobkyně na výběrovém řízení, zejména skutečnost, že o práci neprojevila zájem, což bylo uvedeno ve všech vyjádřeních zaměstnavatele. Ani z jednoho vyjádření zaměstnavatele nevyplývá, že by po žalobkyni požadoval zřízení bankovního účtu jako podmínku pro přijetí do zaměstnání, pouze uvedl, že vyplácí mzdu na účet. Nicméně při podpisu pracovní smlouvy žalobkyně mohla se zaměstnavatelem uzavřít dohodu o jiné možnosti vyplacení mzdy. K této možnosti nemohlo ani dojít, jelikož žalobkyně o projednávanou pracovní pozici neměla podle sdělení zaměstnavatele zájem a svým jednáním na výběrovém řízení zavdala příčinu, že nebyla do zaměstnání přijata. Úřad práce dodal, že nyní vykonává žalobkyně tzv. nekolidující zaměstnání s výdělkem 6 100 Kč. Tuto dohodu si žalobkyně sjednala teprve, až když byla vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání.
43. **Žalobkyně v odvolání** namítla, že úřad práce měl okolnosti případu zkoumat a měl velký prostor pro správní uvážení, kdy mohl a měl s větším pochopením zhodnotit, zda žalobkyně se dopustila nějakého pochybení a zda bylo namístě její jednání sankcionovat vyřazením z evidence uchazečů o zaměstnání.
44. **Žalovaný v rozhodnutí o odvolání** zdůraznil, že důvodem, pro který byla žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazena, byla skutečnost, že svým jednáním, kdy u zaměstnavatele uvedla, že u něho pracovat nemůže, jelikož má dluhy a nemůže si zřídit bankovní účet kvůli možné exekuci, o dané zaměstnání neprojevovala opravdový zájem a zmařila možný nástup do zaměstnání, aniž by pro toto jednání byl prokázán jakýkoliv vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
45. V oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední úřad práce vymezil předmět řízení, kde popsal skutek, o kterém následně rozhodoval, a právní kvalifikaci tohoto skutku. Úřad práce při popisu věci uvedl práva a povinnosti, o kterých v řízení následně rozhodoval, stejně jako uvedl dosavadní skutková zjištění, na základě kterých řízení zahájil a která byla podkladem pro rozhodnutí. Lze tak důvodně předpokládat orientaci žalobkyně v postupu úřadu práce. Žalobkyně byla výslovně srozuměna s tím, že správní řízení bylo zahájeno pro maření součinnosti s úřadem práce. Žalobkyni tak není vytýkáno, že odmítla zaměstnání, nýbrž je jí vytýkáno, že si svým jednáním se zaměstnavatelem nástup do zaměstnání zmařila sdělením, že u něj pracovat nemůže, jelikož „má na sebe vedenou exekuci“, a proto si nemůže zřídit bankovní účet a hned při příchodu na výběrové řízení požádala o vyplnění doporučenky se závěrem, že „není přijata z důvodu obsazení pracovního místa“, jelikož se doslechla, že pracovní místo pomocné kuchařky je již obsazené. Tato informace však byla mylná a po dotazu zaměstnavatele, zdali by nechtěla Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

vědět nějaké bližší informace o nabízené pracovní pozici, žalobkyně o ně neprojevila zájem a docílila toho, že zaměstnavatel ji do zaměstnání nepřijal. I z rozhodnutí úřadu práce vyplývá, že žalobkyni není vytýkáno, že pracovní místo odmítla, ale to, že svým jednáním zavinila příčinu, pro kterou nebyla do zprostředkovaného zaměstnání přijata.

46. Smyslem evidence uchazeče o zaměstnání u úřadu práce je zprostředkování vhodného zaměstnání. Za tím účelem je nezbytné, aby uchazeč o zaměstnání poskytoval úřadu práce potřebnou součinnost. Z výše popsaného skutkového stavu věci a napadeného rozhodnutí vyplývá, že žalobkyně nebyla dne 26. 2. 2018 přijata do zprostředkovaného zaměstnání k zaměstnavateli v pracovním zařazení „94120 pomocníci v kuchyni, pomocný kuchař/ka“ z důvodu, že při jednání vystupovala tak, aby zaměstnavatel neměl zájem ji zaměstnat. Jednání žalobkyně při projednávání zprostředkovaného zaměstnání úřad práce vyhodnotil jako maření součinnosti s úřadem práce, a proto ji z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadil. S tím se žalovaný ztotožnil.
47. Žalobkyně opakovaně zpochybňovala vyjádření zaměstnavatele. K posouzení hodnověrnosti sdělení zaměstnavatele o průběhu jednání s uchazečem o zaměstnání žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, č. j. 3 Ads 36/2011-72, podle kterého úřad práce může oprávněně považovat vyjádření zaměstnavatele za hodnověrné, a to i na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce a nemá tedy důvod se vyjadřovat v rozporu se skutečností. Žalovaný stejně jako úřad práce neměl důvod vyjádření zaměstnavatele jakkoliv zpochybňovat, a to i proto, že zaměstnavatel nemá rozhodně zájem záměrně škodit uchazeči o zaměstnání, když z jeho nepřijetí mu nehrozí žádný postih. Naopak k nepravdivým tvrzením může být motivován uchazeč, kterému hrozí sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
48. K námitce žalobkyně, že zaměstnavatel si uvědomil, že jeho jednání nebylo v souladu s právními předpisy a mohlo být sankcionováno inspektorátem práce, a proto se vyjádřil tak, že si po přijetí žalobkyně následně mohla dohodnout výplatu hotovosti na pokladně, žalovaný uvedl, že zaměstnavatel patří mezi největší poskytovatele sociálních služeb v Olomouckém kraji a tomu odpovídá i široká škála profesí jeho více jak 200 zaměstnanců. V jeho případě se tedy rozhodně nemůže jednat o účelové vyjádření z důvodu obav ze sankce a určitě ne o neznalost pracovněprávních předpisů. Nadto zaměstnavatel nebyl se zrušujícím rozhodnutím žalovaného vůbec seznámen a nemohl tedy na něj reagovat, jak se žalobkyně domnívala.
49. Z odvolání je patrné, že problémy s umístitelností žalobkyně na trhu práce vždy mají základ v tom, že kvůli exekuci nemůže mít žalobkyně vlastní účet. Tato skutečnost se jevila žalovanému přinejmenším podivná, neboť pokud by žalobkyně u zaměstnavatelů projevovala o přijetí do zaměstnání opravdový zájem, s největší pravděpodobností by se jí podařilo vhodné zaměstnání získat. Exekuci nemá jen žalobkyně, nýbrž velká řada uchazečů o zaměstnání, přičemž zaměstnavatelé umí tyto situace řešit a skutečnost, že žalobkyně má exekuce, není rozhodně důvodem pro její nepřijetí do zaměstnání, jak žalobkyně stále tvrdí.
50. Pokud fyzická osoba požádala úřad práce o zprostředkování zaměstnání, což není její povinnost, přebírá na sebe práva, ale i povinnosti. Úřad práce je povinen uchazeči zprostředkovat vhodné zaměstnání. Pokud uchazeč svým jednáním nástup do takového vhodného zaměstnání zmaří, je povinen objektivně prokázat vážný důvod, který mu

v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání bránil. Za zmaření nástupu do vhodného zaměstnání lze nepochybně považovat i situaci, kdy uchazeč uvede při projednávání svého možného přijetí do zaměstnání takovou okolnost, která způsobí, že není přijat nebo neprojeví adekvátní zájem o zprostředkované zaměstnání či způsobí na zaměstnavatele jako nevhodný uchazeč a taktéž není v důsledku takového jednání do zaměstnání přijat. Povinností uchazeče o zaměstnání je se zaměstnavatelem jednat tak, aby mu nezavdal příčinu k tomu, že ho odradí od přijetí do zaměstnání. Žalobkyně se o zprostředkované zaměstnání neucházela, respektive o něho neprojevovala zájem. Účelem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není neúčelné setrvávání v této evidenci, nýbrž je jím nástup do vhodného zaměstnání, a to nepochybně v termínu co možná nejkratším.

51. Ve prospěch žalobkyně nelze zohlednit, že nechtěla zaměstnavateli lhát, a proto mu sdělila, že si nemůže zřídit bankovní účet, jelikož má dvě špatné zkušenosti se zablokováním bankovního účtu. Pokud se uchazeč o zaměstnání prezentuje nezájmem o práci a uváděním důvodů, pro které pracovat nemůže, pak zaměstnavatel nemá důvod mu aktivně nabízet řešení jeho avizovaných problémů a spíše se rozhodne pro uchazeče o zaměstnání, který projevuje aktivní zájem a problémy má snahu řešit sám. Žalovaný neshledal ani rozpor mezi vyjádřením zaměstnavatele ze dne 16. 7. 2018 a potvrzenou doporučenkou, neboť zaměstnavatel dne 16. 7. 2018 upřesňoval své vyjádření na základě konkrétních dotazů úřadu práce. Je pochopitelné, že na doporučení je uveden pouze velmi stručný závěr jednání. Pokud postupovala žalobkyně vůči zprostředkovanému zaměstnavateli negativně, neměl důvod pokoušet se její situaci aktivně řešit.
52. V tiskopisu „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, který žalobkyně obdržela při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání, jak stvrdila svým podpisem do předmětné žádosti, byla srozuměna mj. s tím, že úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů, jestliže uchazeč bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce. Přitom za maření součinnosti s úřadem práce se považuje, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážného důvodu jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. V předmětném poučení byla žalobkyně seznámena s tím, co se rozumí vhodným zaměstnáním, jakož i s tím, jaké důvody je možno považovat za vážné. Podle žalovaného si žalobkyně mohla a měla být vědoma následných negativních důsledků v případě, že bude u zprostředkovaného zaměstnavatele vystupovat určitým způsobem, pro který ji zaměstnavatel do zaměstnání nepřijme a žalobkyně neprokáže pro své jednání vážný důvod.
53. Žalovaný doplnil, že žalobkyně je evidována u úřadu práce téměř devět let. V žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobkyně uvedla, že pracovat chce a může. Žalobkyně žádný vážný důvod svého jednání u zaměstnavatele na výběrovém řízení neprokázala. Ani v odvolání žalobkyně neuvedla a nedoložila skutečnosti, které by nemohla uplatnit dříve a které by odůvodňovaly jiné posouzení věci. Žalovaný má pochopení pro občany, kteří se ocitnou v tíživé socioekonomické situaci a vyhledají pomoc úřadu práce za účelem řešení jejich situace. Přesto konstatoval, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje správnímu orgánu přihlížet k životní ani finanční situaci uchazeče o zaměstnání ani k následku v případě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
54. Soud dospěl k závěru, že žaloba **není** důvodná.

55. Ustanovení § 30 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti stanoví, že uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s úřadem práce (§ 31).
56. Podle § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
57. Správní orgány uzavřely, že žalobkyně zmařila zprostředkování a nástup do zaměstnání, protože při jednání o vhodném zaměstnání jednala takovým způsobem, který vedl k nepřijetí žalobkyně do zaměstnání.
58. Soud se s těmito skutkovými zjištění a závěry, včetně právních závěrů, ztotožnil. Soud se rovněž ztotožnil s vyjádřením žalovaného k žalobě.
59. Žalobkyně svým přístupem dala při výběrovém řízení najevo, že vlastně o nabízenou pracovní pozici nestojí (žádala o potvrzení doporučenky s tím, že je místo obsazeno, i když nebylo; o bližší informace o pracovní pozici neměla zájem; uvedla, že má dluhy a exekuce a nemá proto bankovní účet, přičemž nenabídla možnost, že by jí zaměstnavatel zasílal mzdu složenkou). Ve spojení s dalšími okolnostmi věci, už jen s tím, že žalobkyně byla v evidenci uchazečů o zaměstnání evidována bezvýsledně již devět let, což je skutečně dlouhá doba, je bezpochyby věrohodnější vyjádření zaměstnavatele oproti vyjádření žalobkyně. Zaměstnavatel je nadto podle žalovaného velkým a stabilním zaměstnavatelem.
60. Soud neměl důvod pochybovat o věrohodnosti vyjádření zaměstnavatele. Ani soud neshledal důvod, proč by si měl zaměstnavatel svá tvrzení vymyslet a uvádět je v rozporu se skutečností; k tomu neměl, na rozdíl od žalobkyně, žádný motiv.
61. Obdobný názor vyslovil Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 7.4.2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90: **vyjádření uchazečky**, že do zprostředkovaného zaměstnání je špatné dopravní spojení a o nabízené ubytování nemá zájem, protože pečuje o domácí zvíře, **nepochybně může u potencionálního zaměstnavatele vyvolat nezájem o přijetí** uchazeče, byť jím výslovně není uvedeno, že žalobkyně zprostředkované zaměstnání odmítá.
62. S vedením v evidenci uchazečů nejsou spojena pouze práva, ale i řada povinností, které jsou uchazeči o zaměstnání povinni plnit. Je třeba respektovat, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů, není pouze formální záležitostí, ale jejím primárním účelem je zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání a umožnit mu opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Snaha o získání zprostředkovaného zaměstnání tak vyjadřuje smysl a účel zákona o zaměstnanosti, neboť může vést k tomu, že uchazeč získá zaměstnání, a tím naplní účel, pro který je v evidenci úřadu veden. Jinými slovy, potřebnou součinnost je třeba chápat jako spolupráci uchazeče s úřadem práce, ochotu k této spolupráci i k dalším úkonům směřujícím ke zprostředkování zaměstnání, což znamená, že se uchazeč musí o zprostředkování zaměstnání skutečně aktivně ucházet, a to již v zaměstnavatelem vyhlášeném výběrovém řízení, které je předpokladem pro nástup do zaměstnání.
63. Je nutno dále vzít na vědomí, že úřad práce uchazečům nezajišťuje zaměstnání, které by jim komplexně vyhovovalo, postačí, že je limitováno kritériem vhodnosti podle § 20 zákona o zaměstnanosti.
64. Nepřímo vyjádřený nezájem žalobkyně o nástup do vhodného zaměstnání bez vážných důvodů je nutno chápat jako popření jejího původního vyjádření, že požaduje zprostředkování zaměstnání a že jí v době podání žádosti (nestalo se tak ani v průběhu Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

správního řízení) nebrání žádné skutečnosti v nástupu do zaměstnání. Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jež mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.

65. Se žalobkyní lze jistě souhlasit potud, že je možno poukázat na důvody, které uchazeči zaměstnání znesnadňují vykonávat, nicméně tyto by neměly vést k navození situace, kdy lze s vysokou mírou pravděpodobnosti předpokládat jeho nepřijetí do zaměstnání, přičemž zákon dostatečně pamatuje na závažné důvody ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, které musí správní orgán akceptovat a jež se zdaleka neblíží důvodům uplatněným žalobkyní.
66. Závěrem soud shrnuje, že správní orgány zjistily správně skutkový stav, vybraly správně právní předpisy, pod které jej subsumovaly a z toho vyvodily v souladu se zákonem správné skutkové i právní závěry, se kterými se soud ztotožnil, a proto žalobu zamítl.
67. Úspěšný žalovaný a neúspěšná žalobkyně nemají právo na náhradu nákladů řízení podle § 60 odst. 1 s. ř. s.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku je **možno** podat kasační stížnost k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně ve lhůtě do dvou týdnů po jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou vyhotoveních u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské nám. 6, Brno. O kasační stížnosti rozhoduje Nejvyšší správní soud.

Lhůta pro podání kasační stížnosti končí uplynutím dne, který se svým označením shoduje se dnem, který určil počátek lhůty (den doručení rozhodnutí). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší následující pracovní den. Zmeškání lhůty k podání kasační stížnosti nelze prominout.

Kasační stížnost lze podat pouze z důvodů uvedených v § 103 odst. 1 s. ř. s. a kromě obecných náležitostí podání musí obsahovat označení rozhodnutí, proti němuž směřuje, v jakém rozsahu a z jakých důvodů jej stěžovatel napadá, a údaje o tom, kdy mu bylo rozhodnutí doručeno.

V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

Olomouc 29. června 2020

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.