



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě – pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní JUDr. Martinou Radkovou, Ph.D., ve věci

žalobce: **M. K.**
bytem Z. K. 415, X S.
zastoupený advokátkou Mgr. Zuzanou Kožnářkovou
sídlem Komenského 1586/23, 796 01 Prostějov

proti

žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**
sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 00 Praha 2

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 8. 2017, 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.

III. Ustanovené zástupkyni žalobce **se přiznává** odměna za zastupování a náhrada nákladů řízení ve výši 20 870 Kč, a která jí bude zaplacená do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku z účtu Krajského soudu v Ostravě.

Odůvodnění:

1. Předmětem přezkoumání shora citovaného rozhodnutí žalovaného bylo posouzení, zda u žalobce existovaly důvody hodné zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) bod 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. V záhlaví citovaným rozhodnutím žalovaný zamítl odvolání a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 12. 5.

2017, č. j. X, jímž byl žalobce podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti ode dne 25. 4. 2017 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti tím, že neoznámil úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.

3. Žalobce v **žalobě** namítal, že dohodu o provedení práce uzavřel dne 24. 4. 2017, výkon tohoto zaměstnání byl zahájen dne 25. 4. 2017 a tato dohoda byla oznámena úřadu práce dne 26. 4. 2017.
4. Žalobce namítal, že žalovaný použil zákon o zaměstnanosti pouze velmi formalisticky a nezhodnotil okolnosti daného případu. Nadto porušil zákonnou lhůtu k vyřízení. Žalobce se mylně domníval, že lhůta k oznámení nekolidujícího zaměstnání je 8 dnů. V den zahájení zaměstnání dne 25. 4. 2017 byl ale zaměstnavatelem (agenturou) poslán k výkonu zaměstnání pro třetí stranu, kde ho potřebovali až do pozdních odpoledních hodin. Způsob oznámení výkonu zaměstnání osobně žalobce považoval za jediný prokazatelný způsob. O písemném oznámení je stanoveno, že ho učinit lze, ale nikoliv že ho tak učinit musí. Podle žalobce e-mail není přesvědčivým oznamovacím prostředkem, a tak v podvědomí jeho významu ve styku s úřady upadá někam na okraj. Žalobce namítal, že mezi nástupem do zaměstnání a oznámením úřadu práce nefiguruje jediný promarněný den. Napadené rozhodnutí zasáhlo do situace žalobce zcela fatálním způsobem, protože vyřazením z evidence úřadu práce přišel i o sociální dávky za stavu, kdy v jednom měsíci neodpracoval ani povinných minimálních 20 hodin, protože pro něj zaměstnavatel prostě práci neměl. Žalobce tak přestal být považován za osobu v hmotné nouzi a zůstal v hrozné situaci téměř bez příjmu. Při jeho zdravotním stavu a bezlepkové dietě kvůli celiakii je situace ještě horší.
5. Žalobce v doplnění žaloby uvedl, že se neztotožňuje se závěrem, že výkon nekolidujícího zaměstnání není důvodem omluvy pro splnění oznamovací povinnosti ve věci nekolidujícího zaměstnání. Takový výklad by směřoval proti samotnému smyslu oznamovací povinnosti. Podle platné právní úpravy není prostor pro jiné právní posouzení dané věci.
6. Žalobce již v rámci ústního jednání dne 10. 5. 2017 do protokolu uvedl, že dohoda o provedení práce byla uzavřena v pondělí dne 24. 4. 2017. Konkrétní podmínky dohody, včetně toho, kdy měla být práce vykonávána, byly sjednány dne 24. 4. 2017 až v odpoledních hodinách, asi v 16 hodin. Nejdříve v tento okamžik mohl žalobce s jistotou zjistit, že následující pracovní den od brzkých ranních hodin bude vykonávat sjednanou práci pro zaměstnavatele. Tuto práci žalobce skutečně vykonal. Žalobce doložil úřadu práce docházkovou listinu, podle které vykonával práci od 5.50 h do 16.50 h. Úřední hodiny úřadu práce v Prostějově jsou v úterý od 8 do 11 hodin. Hned další den, ve středu 26. 4. 2017 žalobce svou oznamovací povinnost vůči úřadu práce splnil. Jak žalobce již uvedl ve správním řízení, došlo na jeho straně k pochybení, které však fakticky znamenalo pouze jednodenní zpoždění se splněním oznamovací povinnosti. K tomuto pochybení nedošlo úmyslně, ale v důsledku omylu ohledně lhůty, kdy se žalobce mylně domníval, že pro splnění povinnosti činí zákonná lhůta 8 dnů. Toto jeho pochybení bylo jediné za celou dobu jeho evidence na úřadu práce, na všechny sjednané schůzky se žalobce vždy řádně dostavil a řádně plnil všechny ostatní povinnosti; ostatně ani v průběhu správního řízení nebyl prokázán opak. K důkazu žalobce navrhl přehled docházky ze dne 25. 4. 2017

zaslaný e-mailem v průběhu správního řízení, spisovou dokumentaci vedenou správním orgánem, přehled úředních hodin úřadu práce v Prostějově a písemné vyjádření jednatelek I. p. s. r. o.

7. Z jednání žalobce nelze usuzovat na ignoranci úřadu práce ani na maření jeho práce. Žalobce se s přihlédnutím k nevědomosti ohledně zákonem stanovené lhůty vypořádal s objektivně nastalou situací dle svého nejlepšího přesvědčení a dohodu následující den předložil úřadu práce. K jednodennímu zpoždění se splněním oznamovací povinnosti došlo souhrou několika okolností. Svůj význam hraje i skutečnost, že se žalobce dozvěděl o povinnosti vykonat zadanou práci pro zaměstnavatele pouze několik hodin předem. Je třeba přihlídnout při komplexním posouzení situace také k tomu, že předchozí spolupráce s žalobcem byla vždy bezproblémová.
8. Žalobce zdůraznil, že výčet vážných důvodů v § 5 písm. c) zákona o zaměstnatelnosti je demonstrativní a dává prostor pro správní uvážení, úřad práce měl možnost věc posoudit a nevyřadit žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Neexistence vážných důvodů pro splnění povinnosti musí být prokázána nade vší pochybnost, v souladu s § 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“). Je nutno přihlídnout také k tomu, zda bylo nesplnění povinnosti důsledkem lhostejnosti či naopak omluvitelného omylu. Úřad práce musí vždy hledat proporcionalitu mezi důsledky a závažností porušení povinností ze strany uchazeče, respektive je nutno posuzovat důvody a další okolnosti, které vedly k porušení povinností. Posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“ a následně do aplikace zákonných ustanovení pro tento případ (srov. rozsudky Nejvyššího správního soudu č. j. 7 Ads 268/2015-33 a 4 Ads 161/2008-101). Při zkoumání, zda žalobcem tvrzené důvody jsou důvody vážnými ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, je nutno posuzovat veškeré okolnosti případu a rovněž obecně přístup uchazeče k plnění povinností dle zákona o zaměstnanosti, které žalobce vůči úřadu práce vždy řádně plnil. Je třeba také posoudit časovou souvislost představující jednodenní zpoždění, avšak tímto způsobem žalovaný nepostupoval. Restriktivní a formalistický výklad předmětných zákonných ustanovení způsobilo rozpor se základními zásadami správního řízení.
9. Žalobce si je vědom skutečnosti, že s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání nejsou spojena pouze práva, ale také řada povinností. Zařazení a vedení uchazeče v evidenci není pouze formální záležitostí, ale primárním účelem je zprostředkovat vhodné zaměstnání a umožnit uchazeči opětovně se zařadit do pracovního procesu na trhu práce. Na druhou stranu však úřad práce musí dbát svého poslání, kterým je zprostředkování zaměstnání a k tomu účelu by měla jeho veškerá činnost směřovat. Proto by měl úřad práce před vydáním rozhodnutí zjišťovat veškeré relevantní okolnosti případu v souladu s § 2 odst. 3 a 4 správního řádu. Veřejným zájmem, který plní úřad práce, je zprostředkování zaměstnání a k tomuto účelu má jeho činnost vést. Žalobce odkázal na nálezy Ústavního soudu ze dne 29. 9. 2004, sp. zn. III. ÚS 188/04, podle něhož správní orgán je ze zákona povinen chránit práva a zájmy občanů podle § 3 odst. 1 správního řádu a také jim poskytovat pomoc a poučení, aby pro neznalost právních předpisů neutrpěli v řízení újmu (§ 3 odst. 2 správního řádu). Pokud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a nedbají přitom na ochranu jejich zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, a tak dochází k porušení čl. 36 Listiny. Obdobně se vyjádřil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku č. j. 4 Ads 20/2008-58.

10. Žalobce podal včasné odvolání dne 29. 5. 2017, které měl úřad práce předat nadřízenému orgánu do 28. 6. 2017. Podle § 90 odst. 6 správního řádu měl žalovaný vydat rozhodnutí ve lhůtách podle § 71 správního řádu, tedy bez zbytečného odkladu, respektive do 30 dnů od zahájení řízení. V takovém případě by musel žalovaný vydat rozhodnutí nejpozději do 28. 7. 2017, avšak vydal ho až dne 16. 8. 2017. Je paradoxem, jak hodnotil žalovaný jednodenní zpoždění klienta, zatímco jeho vlastní zmeškání lhůty je bezvýznamné, a nejsou z něj dovozeny žádné důsledky.
11. Žalovaný ve **vyjádření k žalobě** odkázal na odůvodnění napadeného rozhodnutí, neboť některé žalobní námitky se shodují s odvolacími. Podle žalovaného znění příslušné právní úpravy je v dané věci jednoznačné. Uchazeč o zaměstnání je povinen úřadu práce oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den zahájení jeho výkonu a nesplnění této povinnosti lze omluvit vážnými důvody ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. V dané věci tedy není prostor pro správní uvážení takového rázu, jak namítá žalobce. Žalovaný odkázal na rozsudek Krajského soudu v Ostravě – pobočky v Olomouci, č. j. 73 Ad 8/2013-64, podle kterého výkon nekolidujícího zaměstnání nelze považovat za vážný důvod pro nesplnění oznamovací povinnosti. Tím spíše nelze jako vážný důvod nesplnění oznamovací povinnosti samostatně ani ve vzájemné vazbě uznat to, že žalobce nevěnoval dostatečnou pozornost poučení ze strany úřadu práce a domníval se, že na oznámení nekolidujícího zaměstnání je dána lhůta 8 dnů, či že se jednalo o první neúmyslné pochybení. Podle žalovaného žalobce mohl svou povinnost splnit například pro něj minimálně zatěžujícím způsobem, a to oznámit nekolidující zaměstnání například e-mailem, který prokazatelně používá. Stejně tak mohl oznámení vhodit do schránky úřadu práce mimo jeho úřední hodiny, odeslat poštou atd.
12. Žalobce hodnotí zákon subjektivně, respektive vykládá zákon subjektivně. K námitce pozdního vydání napadeného rozhodnutí žalovaný uvedl, že jde o lhůtu pořádkovou a její nedodržení nemá vliv na zákonnost rozhodnutí.
13. Žalovaný nesouhlasil s názorem žalobce ohledně formy splnění oznamovací povinnosti. Pokud by úřad práce vyžadoval pouze osobní formu splnění oznamovací povinnosti, bezdůvodně by uchazeče o zaměstnání zatěžoval. Na jedné straně žalobce zúženě trvá na tom, že osobní oznámení považuje za jediný prokazatelný způsob, na druhé straně se dovolává mimořádně volného výkladu zákona o zaměstnanosti ve věci lhůty ke splnění oznamovací povinnosti, považuje ji za účelovou a nemůže se s ní ztotožnit. Žalovaný trval na tom, že oznamovací povinnost není nutné splnit osobně, že to lze i písemně, například ve formě e-mailu nebo dopisu, přičemž je ale nutné nekolidující zaměstnání oznámit nejpozději v den nástupu k jeho výkonu. K negativním dopadům na finanční situaci žalobce nelze přihlídnout, neboť daná věc s důvodem vyřazení či jeho omluvou nijak nesouvisí. Smyslem vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání, a nikoliv čerpání dávek hmotné nouze.
14. 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.), tedy ke dni 16. 8. 2017.
15. Ze **správního spisu** ve vztahu k souzené věci soud zjistil, že žalobce podal žádost o zprostředkování zaměstnání dne 7. 9. 2016. Téhož dne podepsal poučení uchazeče

o zaměstnání, podle kterého pokud v dostavení se na stanovený termín návštěvy úřadu práce brání vážné důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, oznámí tyto důvody osobně nebo písemně do 8 kalendářních dnů od jejich vzniku úřadu práce a dostaví se osobně na úřad práce v nejbližší následující úřední den po odpadnutí této překážky – tento den se v době úředních hodin považuje za nově stanovený termín návštěvy na úřadu práce ke zprostředkování zaměstnání. Podle bodu 4 oznámení nekolidujícího zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen učinit prokazatelným způsobem, například osobně, faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Mimo úřední hodiny úřadu práce lze oznamovací povinnost splnit například faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Podle bodu 5 výkon zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, není omluvou ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti pro nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu nebo maření součinnosti s úřadem práce.

16. Dohodu o provedení práce ze dne 24. 4. 2017 doložil žalobce úřadu práce dne 26. 4. 2017, výkon práce byl dohodnut s počátkem dne 25. 4. 2017.
17. Dne 26. 4. 2017 podle protokolu o ústním jednání žalobce na dotaz úřadu práce sdělil, že první den nástupu na výkon činnosti byl dne 25. 4. 2017 a sdělil výši hrubého výdělku za měsíc duben. K dotazu, proč neoznámil výkon této činnosti nejpozději první den nástupu na výkon činnosti, žalobce uvedl, protože nebyl čas, nastoupil do práce v 6 hodin a skončil v 17 hodin.
18. Oznámením ze dne 27. 4. 2017 bylo zahájeno správní řízení, ve kterém žalobce doložil výkaz docházky za duben 2017, podle kterého nastoupil do zaměstnání dne 25. 4. 2017 v 5.50 hodin a odcházel v 16.50 hodin.
19. **Rozhodnutím ze dne 12. 5. 2017** úřad práce vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Podle odůvodnění není podstatné, zda uchazeč o zaměstnání neoznámí výkon činnosti z nevědomosti nebo omylu. Žalobce byl písemně poučen o povinnosti oznámit výkon činnosti na základě dohody o provedení práce dne 7. 9. 2016, že je tak nutno učinit nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a byl poučen i o způsobu oznámení. Samotný výkon činnosti nelze podřadit pod vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona a odkázal na rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 73 Ad 8/2013.
20. V **odvolání** žalobce namítal, že nejspíše pochybil, a to tím, že se mylně domníval, že povinnost nahlásit svoji pracovní činnost má ve lhůtě 8 dnů. Toto bylo jeho jediné pochybení za celou dobu evidence na úřadu práce. Nicméně i v tomto omylu nahlásil zahájení pracovní činnosti ihned, jakmile to bylo možné. Dne 25. 4. 2017 to skutečně možné nebylo z důvodu výkonu pracovní činnosti, a proto tak učinil následující den. Tato prodleva nikoho nepoškodila. Žalobce odkázal na § 5 písm. c) bod 7 (důvody hodné zvláštního zřetele) zákona o zaměstnanosti a domníval se, že zákonodárce měl jistě na mysli případy podobné jeho případu, aby tak zamezil příliš tvrdému dopadu zákona. Citované ustanovení tímto směrem zcela jasně ukazuje. Jinak je jeho součinnost s úřadem práce vzorová. Přestože je žalobce zaměstnán na dohodu o provedení práce u svého zaměstnavatele, což se může jevit jaksi „přepychově“, ve skutečnosti se jedná o práci nárazovou. Například za období koncem měsíce dubna 2017 žalobce odpracoval 40,5 hodiny a za celý měsíc květen do dne 29. 5. 2017 to bylo přesně 7,5 h.

21. Žalovaný v **napadeném rozhodnutí** odkázal na § 5 písm. c) a § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný zdůraznil, že žalobce byl o povinnosti oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání na základě dohody o provedení práce náležitě poučen a nepochybně si byl této povinnosti vědom. Povinností žalobce bylo oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání nejpozději právě dne 25. 4. 2017. Výkon nekolidujícího zaměstnání nepředstavuje důvod hodný zvláštního zřetele, kterým může být omluveno nesplnění oznamovací povinnosti. Takový výklad by směřoval proti samotnému smyslu oznamovací povinnosti. Nadto § 25 odst. 5 zákona o zaměstnanosti stanoví, že nekolidující zaměstnání nesmí bránit plnění povinností uchazeče o zaměstnání, což tuto skutečnost jako vážný důvod zcela diskvalifikuje.
22. Předmětnou povinnost lze splnit nejen osobně, ale také například ve formě e-mailu, který žalobce nepochybně využívá, neboť tak úřadu práce dne 10. 5. 2017 zaslal výkaz docházky. To žalovaný vyhodnotil tak, že žalobce svou povinnost nepochybně splnit mohl. Navíc dohoda byla uzavřena již dne 24. 4. 2017, a tedy žalobce měl možnost ji oznámit již od tohoto dne.
23. K žalobcem citovanému rozsudku Krajského soudu v Ostravě žalovaný sdělil, že z něj jednoznačně vyplývá stejný postoj, jaký zaujal k dané věci úřad práce i žalovaný a to, že nesplnění oznamovací povinnosti nelze omluvit výkonem nekolidujícího zaměstnání. V daném případě neshledal žalovaný důvod postupovat odlišně. K námitce žalobce, že prodlevou v oznámení nekolidujícího zaměstnání nikoho nepoškodil, žalovaný odkázal na platnou právní úpravu, která jasně stanoví, že nekolidující zaměstnání musí být oznámeno nejpozději v den nástupu k jeho výkonu a dále na to, že právní úprava nedává úřadu práce žádný prostor pro jiné posouzení dané věci. Podle citovaného rozsudku Krajského soudu v Ostravě si lze stěží představit, že by uchazeči o zaměstnání, kteří mají řadu práv spojených s tím, že jsou nezaměstnaní a evidovaní jako uchazeči o zaměstnání (zejména přiznání podpory v nezaměstnanosti jakožto dávky státní podpory z prostředků veřejných rozpočtů a další finanční a jiné výhody), souběžně s čerpáním a využíváním těchto benefitů mohli vedle toho ještě vykonávat výdělečnou činnost, aniž by měli povinnost toto úřadu práce sdělit, a to včas, nikoliv zpětně. Účelem aplikovaných ustanovení je právě to, aby k tomuto zneužití nedocházelo a výkon veřejné správy na uvedeném úseku byl racionální, funkční a efektivní. Na celé věci nemění nic ani to, že součinnost žalobce s úřadem práce je jinak vzorová. Ustanovení § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti nedává úřadu práce jinou možnost než uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit bez ohledu na to, zda šlo o první pochybení, a nelze nijak zohlednit dosavadní průběh evidence.
24. Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba **není** důvodná.
25. Stěžejní žalobní námitka směřovala proti právnímu závěru žalovaného, že žalobce tím, že dne 25. 4. 2017 neoznámil úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání (v den nástupu k jeho výkonu), mařil součinnost s úřadem práce podle § 31 zákona o zaměstnanosti a byl proto vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť nedoložil vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
26. Podle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti „*pro účely tohoto zákona se rozumí vážnými důvody důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.*“

27. Podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti „uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3.“
28. Podle § 25 odst. 3 téhož zákona „zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.“
29. Předchozí rozsudek zdejšího soudu v této věci zrušil Nejvyšší správní soud rozsudkem ze dne 13. 2. 2020, č. j. 7 Ads 541/2018-30, a uvedl toto:
30. Z uvedené právní úpravy je zřejmé, že pokud uchazeč o zaměstnání neoznámí úřadu práce výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání podle ustanovení § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, bude vyřazen z evidence uchazečů. To však neplatí (z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen nebude) pokud doloží vážné důvody, pro které nemohl ve stanoveném termínu výkon takové práce oznámit.
31. Z předloženého správního spisu vyplývá, že žalobce uzavřel dne 24. 4. 2017 se společností *Insita pers s. r. o.* dohodu o provedení práce, ve které byl sjednáno, že práce započne dne 25. 4. 2017. Z výkazu docházky za měsíc duben 2017 je zřejmé, že žalobce dne 25. 4. 2017 pracoval od 5.50 hod do 16.50 hod. Výkon této činnosti oznámil úřadu práce osobně dne 26. 4. 2017. Dále je ve správním spise založeno Poučení uchazeče o zaměstnání ze dne 7. 9. 2016 podepsané žalobcem, podle něhož byl informován o tom, že „Oznámení nekolidujícího zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen učinit prokazatelným způsobem, např. osobně, faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Mimo úřední hodiny úřadu práce lze oznamovací povinnost splnit např. faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu.“ Z žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 7. 9. 2016 pak vyplývá, že žalobce byl poučen o podmínkách zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a o podmínkách nároku na podporu v nezaměstnanosti. Rovněž z ní vyplývá, že žalobce obdržel tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“ platný ode dne 1. 1. 2016. Tyto skutečnosti žalobce potvrdil svým vlastnoručním podpisem na uvedené žádosti. V předmětném poučení je pak v bodě 10 písm. c) uvedeno, že „Uchazeč o zaměstnání je povinen oznámit kontaktnímu pracovišti KP výkon nekolidujícího zaměstnání (bod I/7a) bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.“
32. V nyní posuzované věci není sporné, že žalobce splnil oznamovací povinnost až po uplynutí zákonem stanovené lhůty. Podstatou sporu je posouzení otázky, zda byly u něj dány vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti.
33. Nejvyšší správní soud nesouhlasí se závěrem krajského soudu, že úřad práce nesplnil poučovací povinnost v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu. Jak již bylo uvedeno výše, žalobce převzal nejen doplňující poučení ze dne 7. 9. 2016, ale současně i tiskopis „Základní poučení uchazeče o

zaměstnání“, což stvrdil vlastnoručním podpisem na podané žádosti o zprostředkování zaměstnání. Z obsahu těchto tiskopisů je zřejmé, že žalobce byl řádně poučen o své zákonné povinnosti oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání, o formě, jak může tuto povinnost splnit, a rovněž i o lhůtě, kdy tak musí nejpozději učinit. Podle názoru zdejšího soudu tak bylo poučení žalobce úplné, srozumitelné a jednoznačné. Skutečnost, že tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, nebyl založen ve správním spise, není v nyní posuzované věci podstatná, neboť žalobce tento tiskopis prokazatelně obdržel. Nic mu proto nebránilo, aby do něj nahlédl stran svých případných pochybností ohledně správného postupu při oznámení nekolidujícího zaměstnání. Pro úplnost lze uvést, že předmětný tiskopis je rovněž volně přístupný na internetových stránkách stěžovatele (<https://www.mpsv.cz/web/cz/-/zakladni-pouceni-uchazece-o-zamestnani>). Byť Nejvyšší správní soud nezpochybňuje tvrzení žalobce, že jednal v právním omylu, nelze jeho vznik přičítat k tíži správního orgánu, jak nesprávně činí krajský soud.

34. Nejvyšší správní soud souhlasí s argumentací žalobce, že hlavní náplní činnosti úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání a že je to služba veřejnosti, na druhou stranu je nutné poukázat na to, že uchazeči o zaměstnání nemají podle zákona o zaměstnanosti pouze práva, ale i povinnosti, které musí úřad práce po uchazečích o zaměstnání vymáhat, a to i prostřednictvím rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (srov. § 30 zákona o zaměstnanosti). Nejvyšší správní soud si je vědom toho, že uchazeči o zaměstnání, kteří jsou vedeni na úřadu práce, se nacházejí v tíživé sociální, finanční a psychické situaci, ale z tohoto samotného faktu nelze dospět k závěru, že takové osoby nemusejí dodržovat příslušné zákonné povinnosti, o nichž byli nadto předtím řádně poučeni. Aprobování takového důvodu by zcela jistě popřelo ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, neboť to hovoří o vážném důvodu, kterým nemůžou být skutečnosti tvrzené žalobcem, tj. výkon činnosti nekolidujícího zaměstnání, příp. právní omyl o osmidenní lhůtě a formě podání. Takto ostatně argumentovaly i správní orgány v průběhu správního řízení, přičemž z obsahu jejich rozhodnutí vyplývá, že se situací žalobce dostatečným způsobem zabývaly.
35. Skutečnost, že žalobce výkon nekolidujícího zaměstnání dodatečně sám oznámil, podle názoru Nejvyššího správního soudu žalobce neomlouvá a nezprošťuje jej odpovědnosti za jeho protiprávní jednání, když podle poučení mohl příslušné oznámení učinit i prostřednictvím elektronické komunikace, a to v době mezi uzavřením dohody a vlastním výkonem nekolidujícího zaměstnání, případně kdykoliv v průběhu dne zahájení výkonu nekolidujícího zaměstnání. Sepsání stručného emailu obsahujícího zprávu o tom, že žalobce hodlá nastoupit do nekolidujícího zaměstnání s krátkou a základní informací o zaměstnavateli a charakteru práce, nepovažuje Nejvyšší správní soud za přemrštěný či nezákonný požadavek, ale za řádné plnění povinností uchazeče a zejména za naplnění povinnosti součinnosti a spolupráce s úřadem práce (srov. přiměřeně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 12. 5. 2008, č. j. 5 As 44/2007-93). V tomto směru Nejvyšší správní soud rovněž považuje za příléhavý obecný právní závěr obsažený v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 6. 2012, č. j. 4 Ads 150/2011-164, podle kterého „Nejvyšší správní soud považuje v této souvislosti za vhodné uvést, že pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce, vyžaduje od uchazečů také plnění povinností a spolupráci z jejich strany. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného úřadem práce, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti.“
36. Nejvyšší správní soud proto uzavírá, že za situace, kdy žalobce bez vážného důvodu včas nesplnil zákonem stanovenou oznamovací povinnost, úřadu práce nezbylo než postupovat podle § 30

odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti a vyřadit jej z evidence uchazečů o zaměstnání. Byť se tento postup může žalobci jevit jako přísný a tvrdý, je třeba si uvědomit, že úřad práce jakožto správní orgán musí respektovat zásadu zákonnosti a postupovat v souladu se zákonem (§ 2 odst. 1 správního řádu).

37. Zdejší soud se ztotožnil s právním závěrem Nejvyššího správního soudu a žalobu jako nedůvodnou zamítl.
38. Úspěšný žalovaný a neúspěšný žalobce nemají právo na náhradu nákladů řízení podle § 60 odst. 1 a 2 s. ř. s.
39. Krajský soud určil odměnu ustanovené zástupkyně částkou 20 870 Kč. Skládá se z částky 18 600 Kč za šest úkonů právní služby po 3 100 Kč podle § 7 bodu 5, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. b), c), d) a g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, ve znění pozdějších předpisů (dále „AT“), [převzetí a příprava zastoupení – písm. b), dvě prokázané porady s klientem přesahující jednu hodinu – písm. c); podání doplnění žaloby a vyjádření ke kasační stížnosti – písm. d) a účast na jednání před soudem – písm. g)]; z částky 1 800 Kč jako náhrady hotových výdajů advokáta [šest režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 AT], cestovného ve výši 270 Kč (2 x 24,5 km jízdy ze sídla zástupkyně žalobce do sídla soudu dle mapy.cz, tj. celkem 49 km; spotřeba dle technického průkazu je 5,1 l/100 km; 5,1 x 29,80 za 1 l motorové nafty dle vyhlášky č. 463/2017 Sb. děleno 100 = 1,52 Kč + 4,00 Kč sazba základní náhrady za 1 km jízdy dle stejné vyhlášky = 5,52 x 49 km = 270 Kč). Podle § 14 odst. 1 písm. a) AT náhrada za promeškaný čas činí 2 x 100 Kč za účast při jednání soudu. Cestovné za účelem nahlédnutí do spisu soud neshledal jako účelný výdaj, protože spolu s výzvou k odstranění vad žaloby byla zástupkyni žaloba zaslána. Sdělení zástupkyně ze dne 5. 5. 2020, že souhlasí s rozhodnutím soudu bez jednání, nebylo úkonem ve smyslu § 11 odst. 1 AT. Plátcem DPH se stala advokátka až od 1. 9. 2019, tj. po učinění posledního úkonu – vyjádření ke kasační stížnosti, proto DPH k odměně nenáleží.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů od jeho doručení k Nejvyššímu správnímu soudu v Brně.

Olomouc 28. května 2020

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně