



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Hradci Králové rozhodl v senátě složeném z předsedkyně JUDr. Magdaleny Ježkové a soudců JUDr. Jany Kábrtové a Mgr. Tomáše Blažka v právní věci

žalobce: **R. J.**
zastoupen JUDr. Pavlem Beránkem, advokátem
se sídlem Klimentská 1216/46, 110 00 Praha 1

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 31. 7. 2017, č. j. MPSV-2017/143015-421/1,

takto:

I. Žaloba se zamítá.

II. Žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Předmět řízení

1. Předmětem řízení je rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) učiněné pro maření součinnosti s úřadem práce ve smyslu § 31 písm. e) cit. zákona, tedy z důvodu, že žalobce jiným jednáním zmařil zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání. Žalobou napadeným rozhodnutím žalovaný potvrdil rozhodnutí Úřadu práce-krajská pobočka

v Jihlavě č.j. HBA-808/2017-HP ze dne 17. 5. 2017, kterým byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 23. 3. 2017.

II. Obsah žaloby

2. Žalobce považuje rozhodnutí žalovaného za nezákonné. Úřad práce jej vyřadil z evidence z důvodu „jiného jednání“, kterým měl žalobce mařit součinnost s krajskou pobočkou úřadu. Jako toto jednání bylo vyhodnoceno to, že žalobce odmítl nabízené místo a jako důvod uvedl, že má za měsíc slíbenou jinou práci. Žalobce popírá, že by nabízené místo odmítl. Na schůzce s potenciálním zaměstnavatelem sice žalobce sdělil, že má za měsíc přislíbené jiné místo, nicméně akceptoval případný vznik pracovního poměru u tohoto zaměstnavatele, i kdyby měl být jen dočasný. Ze samotné skutečnosti, že sdělil reálný a pravdivý fakt o rozjednaném budoucím zaměstnání, nelze dovodit jeho nesoučinnost s úřadem práce. Nezájem o uzavření pracovního poměru byl ze strany potenciálního zaměstnavatele, jak vyplývá i z jeho sdělení zaslaného úřadu práce.
3. Žalobce se dále ohradil proti tomu, že důkazem v daném správním řízení je obsah prostého e-mailu bez zaručeného podpisu. Není tak dostatečně zřejmé, že e-mail odeslaný úřadu práce dne 27. 3. 2017 je skutečně projevem vůle osoby, se kterou měl žalobce schůzku ohledně zaměstnání. Způsobitým podkladem by býval byl formulář v písemné podobě (tzv. „hlášenka“), kterým byl žalobce na schůzku vybaven s pokynem, že jej má vrátit vyplněný. Vyplnění formuláře však zmařil sám zástupce zaměstnavatele, který si schůzku s žalobcem sjednal na ulici a při schůzce nebyl vybaven tužkou ani razítkem.
4. V daném případě žalobce neučinil nic, co by jeho případné zaměstnání skutečně zmařilo, pouze informoval zaměstnavatele o všech okolnostech. Úřad práce věděl, že má rozjednanou jinou práci. Tvrdí-li úřad práce, že žalobce nabízené místo odmítl, aniž by podklady rozhodnutí takový závěr skutečně odůvodňovaly, jsou obě správní rozhodnutí nepřezkoumatelná.

III. Vyjádření žalovaného k žalobě

5. Žalovaný ve svém vyjádření konstatoval, že přestože žalobce uváděl, že má rozjednané zaměstnání, ani tato skutečnost nezbavuje úřad práce povinnosti žalobci zprostředkovat vhodné zaměstnání. Opačný výklad by znamenal, že s ohledem na rozjednané zaměstnání, by žalobce nebyl povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, k jejichž plnění se dobrovolně podáním žádosti o zprostředkování zaměstnání zavázal. Nadto žalobce do vydání rozhodnutí úřadu práce neprokázal své tvrzení, že má pracovní místo v jednání, a to ani v odvolacím řízení.
6. Jednání žalobce neodpovídalo maximální snaze o získání zaměstnání a naopak vedlo k tomu, že zaměstnavatelem nebyl přijat, čímž součinnost s úřadem práce mařil. Byť mohl sdělit potenciálnímu zaměstnavateli, že má za měsíc přislíbené jiné místo, mohl se zajímat o náplň práce a projevit svůj zájem, pokud by si ho zaměstnavatel chtěl vybrat.
7. Uchazeč byl vyřazen z evidence proto, že svým jednáním zmařil svůj nástup do zaměstnání, aniž by pro toto jednání prokázal jakýkoliv vážný důvod ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalobce nebyl z evidence vyřazen proto, že by zaměstnání odmítl, ale proto, že mařil součinnost.
8. K námitce, že e-mail nemůže sloužit jako podklad rozhodnutí, žalovaný uvedl, že žalobce povahu tohoto podání v prvoinstančním řízení nijak nezpochybnil; žalovaný tento důkaz

hodnotí jako způsobilý k prokázání skutkového stavu a tento byl jedním z podkladů pro vydání rozhodnutí.

IV. Replika žalobce

9. V replice žalobce uvedl, že byl ochoten do zaměstnání zprostředkovaného úřadem práce nastoupit, tento fakt zástupci potenciálního zaměstnavatele na schůzce sdělil. Žalobce považuje svůj postup za právem aprobované jednání. Sám se aktivně snažil nalézt vhodné zaměstnání, což se mu povedlo, navíc v jeho kvalifikaci, s lepším ohodnocením a bez agenturního zprostředkování, kde nemusel být několik měsíců zaškolován, neboť měl v oboru již praxi.

V. Posouzení věci krajským soudem

10. Krajský soud předně posuzoval, zda byly splněny podmínky řízení, přičemž dospěl k závěru, že žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále jen „s. ř. s.“), osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.) a jedná se o žalobu přípustnou (§ 65, § 68, § 70 s. ř. s.). V souladu s ust. § 75 odst. 1, 2 s. ř. s. přezkoumal krajský soud napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházejícího jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu. Soud ve věci rozhodl v souladu s ust. § 51 odst. 1 s. ř. s. bez nařízení ústního jednání, neboť účastníci řízení s tímto postupem souhlasili a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
11. Soud se předně zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti obou správních rozhodnutí, jak v žalobě namítal žalobce. K tomu uvádí, že nepřezkoumatelnost rozhodnutí pro nedostatek důvodů musí být vykládána ve svém skutečném smyslu, tj. jako nemožnost přezkoumat určité rozhodnutí pro nemožnost zjistit v něm jeho obsah nebo důvody, pro které bylo vydáno. Zrušení rozhodnutí pro nepřezkoumatelnost je vyhrazeno těm nejzávažnějším vadám rozhodnutí, kdy pro absenci důvodů či pro nesrozumitelnost skutečně nelze rozhodnutí meritorně přezkoumat. Nepřezkoumatelnost rozhodnutí pro nedostatek důvodů tak má místo zejména tehdy, opomene-li správní orgán či soud na námitku účastníka zcela (tedy i implicitně) reagovat. (např. rozsudek Nejvyššího správního soudu České republiky č.j. 8 Afs 267/2017-38, ze dne 27.2.2019). Z odůvodnění rozhodnutí správních orgánů obou stupňů je zřejmé, že přikročily k vyřazení uchazeče z evidence z důvodu jeho maření součinnosti s úřadem práce. Byť je v závěru prvoinstančního rozhodnutí nevhodně zmíněna formulace, že žalobce nabízené místo odmítl, která se dle zjištěného skutkového stavu na pravdě nezakládá, nemění to nic na tom, že druhostupňové rozhodnutí důvody vyřazení z evidence precizovalo. V jeho odůvodnění je opakovaně akcentováno, že odvolatel svým jednáním zmařil možný nástup do zaměstnání. Již v tomto místě je tak nutné odmítnout námitku žalobce, že správní orgány vycházely z toho, že nabízené zaměstnání odmítl, aniž by podklady rozhodnutí takový závěr skutečně odůvodňovaly. Obě rozhodnutí jsou řádně odůvodněná a žádné z nich netrpí takovými vadami, aby bylo možné učinit závěr o jejich nepřezkoumatelnosti.
12. Ze správního spisu vyplývá, že žalobce byl dne 1. 2. 2017 na vlastní žádost vzat do evidence a poučen o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání. Již z prvního záznamu vyplývá, že měl uchazeč doložit místo, které měl dle svého tvrzení v jednání (na přelomu jara/léta). Dne 23. 3. 2017 byla uchazeči předána doporučenka do firmy.

Doporučenka nebyla vyplněna. Dne 27. 3. 2017 zaslal zástupce firmy Bc. P. mail Úřadu práce (Kontaktní pracoviště Havlíčkův Brod, kde byl evidován žalobce) se sdělením, že byl uchazečem kontaktován, ale jelikož má uchazeč slíbenou jinou práci, není pro zaměstnavatele zajímavý, protože by vznikly jen náklady na jeho zaškolení. Dne 3. 4. 2017 bylo zahájeno správní řízení z moci úřední o vyřazení uchazeče z evidence. Z dalšího upřesňujícího mailu ze dne 19. 4. 2017 vyplynulo, že žalobce na schůzce s potenciálním zaměstnavatelem uvedl, že má za měsíc slíbenou jinou práci. Následně bylo vydáno rozhodnutí Úřadu práce-krajská pobočka v Jihlavě č.j. HBA-808/2017-HP ze dne 17. 5. 2017, kterým byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 23. 3. 2017. Pro úplnost soud poznamenává, že správní spis neobsahuje žádný příslib zaměstnání adresovaný žalobci jiným zaměstnavatelem, či přímo uzavřenou pracovní smlouvu na jiné místo.

13. Žalobce převzal doporučenku na místo Kvalitáře a testovače výrobků, laborant (kromě potravin a nápojů) u potenciálního zaměstnavatele. Vhodným zaměstnáním se podle § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti rozumí takové zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní doby, je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a odpovídá zdravotní způsobilosti, pokud možno kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání uchazeče. Jak úřad práce žalobce již poučil, kvalifikace či předchozí praxe není zákonnou částí definice vhodného zaměstnání. Všechny zákonné požadavky kladené na vhodné zaměstnání u žalobce byly splněny kumulativně, jednalo se tudíž o zaměstnání pro žalobce vhodné.
14. Z obsahu správního spisu i z písemných podání účastníků v této věci je zřejmý skutkový stav, kdy žalobci bylo na základě jeho evidování mezi uchazeči o zaměstnání nabídnuto ze strany úřadu práce zaměstnání, přičemž žalobce na schůzce se zástupcem zaměstnavatele sdělil, že má již rozjednané jiné místo, a to v horizontu jednoho měsíce. Na základě tohoto sdělení pak zaměstnavatel neprojevil o tohoto uchazeče zájem z důvodu předpokládané krátkodobosti pracovního poměru.
15. Lze tedy shrnout, že žalobci bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, k němuž byla uskutečněna i schůzka se zástupcem potenciálního zaměstnavatele. Sporným zůstává, zda lze shora označené jednání žalobce považovat za maření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání ve smyslu § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti.
16. Podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti platí, že uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).
17. Ustanovení § 31 písm. e) téhož zákona dále stanoví, že uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
18. Za vážný důvod podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) ve spojení s ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti ve znění účinném k datu vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání se pak rozumí pouze důvody spočívající v: nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let, 2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)

- 3a), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou, 3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte, 4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, 5. okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce, 6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,
19. V této souvislosti krajský soud uvádí, že zákon o zaměstnanosti neobsahuje žádnou definici toho, co se rozumí „zmařením zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání jiným jednáním“, pročez bude vždy záviset na zohlednění individuálních okolností případu. V nyní posuzované věci spatřoval žalovaný naplnění daného důvodu pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání v tom, že žalobce informoval dotčenou osobu o tom, že má předjednané pracovní místo u jiného zaměstnavatele.
20. Podle názoru zdejšího soudu si žalobce musel být vědom toho, že budou jeho šance na přijetí do zaměstnání podstatně nižší v důsledku sdělení existence jiného rozjednaného místa, což neodpovídá chování, které od něj lze jako od uchazeče o zaměstnání spravedlivě požadovat. Naopak se jedná o určitou formu negace jeho původně projeveného zájmu o zprostředkování vhodného zaměstnání (§ 20 zákona o zaměstnanosti) ze strany příslušné pobočky Úřadu práce, které samozřejmě nemusí vždy odpovídat všem jeho subjektivním nárokům a potřebám. Je pak pochopitelné, že žalobci nebyly dále sděleny podmínky týkající se výkonu práce u potenciálního zaměstnavatele, pokud pověřenému zaměstnanci již v samotném začátku pracovního pohovoru sdělil informace, které zájem o další spolupráci vyloučily.
21. Žalobce tím, že potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že předpokládá přijetí do jiného zaměstnání, v podstatě projevil nezáměr o dlouhodobý pracovní poměr v nabízeném zaměstnání. Z tohoto důvodu je na souzenou věc aplikovatelný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2010, č. j. 3 Ads 33/2011-90, neboť se zabývá spravedlivě očekávaným chováním uchazeče o zaměstnání při výběrovém řízení, resp. pohovoru. Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku mimo jiné judikoval, že: „Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jež mohou vést k nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle ust. § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb. a má u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání.“
22. Je otázkou volby každého, zda bude svou nezaměstnanost řešit sám či ve spolupráci s úřadem práce. Žalobce byl do evidence uchazečů o zaměstnání zařazen na základě své žádosti, jeho iniciativou bylo zahájeno řízení a správní orgán prvního stupně učinil úkony ke zprostředkování zaměstnání v důsledku aktivity žalobce. Není přitom povinností po dobu nezaměstnanosti být veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Chce-li osoba čerpat práva spojená se zařazením do této evidence, musí plnit i příslušné povinnosti (obdobně se vyjádřil i Nejvyšší správní soud např. v rozsudku ze dne 9. 7. 2014, čj. 5 Ads 42/2014-19), mezi které patří především aktivně se ucházet o zaměstnání a poskytnout správnímu orgánu součinnost při jeho zprostředkování.

23. Pokud správní orgán prvního stupně nalezl pro žalobce vhodnou příležitost ke zprostředkování zaměstnání, bylo povinností žalobce přistupovat k vykonání potřebných úkonů z jeho strany s potřebnou vážností a odpovědností. Je lhostejno, zda uchazeč činí sám kroky k získání zaměstnání; za situace, kdy je o své vůli veden jako uchazeč o zaměstnání, požívá mnohých výhod, kterým odpovídá řada povinností. K nim patří povinnost žalobce nastoupit do zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno, resp. aktivně se o něj ucházet, tedy poskytovat správnímu orgánu součinnost při zprostředkování zaměstnání. Bez tohoto přístupu k úspěšnému zprostředkování případného nového zaměstnání nemohlo dojít (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 25. 10. 2006, čj. 6 Ads 3/2006-71). V tomto ohledu bylo judikaturou správních soudů dovozeno, že **za aktivní ucházení o zaměstnání nelze považovat situaci, kdy daná osoba při jednání s potenciálním zaměstnavatelem konstatuje, že v podstatě předpokládá brzké přijetí do jiného zaměstnání**, neboť se ve své podstatě jedná o projevení nezájmu o nabízenou pracovní pozici (srov. rozsudek Krajského soudu v Českých Budějovicích ze dne 10. 10. 2018, č. j. 53 Ad 10/2018-51; dostupný na www.nssoud.cz).
24. V právě projednávané věci i sám žalobce uvedl, že potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že má již rozjednané jiné místo. Tuto skutečnost dále potvrdil i zástupce potenciálního zaměstnavatele, který doplnil, že žalobce uváděl přímo horizont 1 měsíce, kdy by měl nastoupit do jiného zaměstnání. Žalobce přitom po celou dobu správního řízení nedisponoval jediným podkladem, který by osvědčoval toto jiné rozjednané místo. Je přitom zřejmé, že právě sdělením o jiném místě vyvolal v potenciálním zaměstnavateli dojem, že není účelné jej na nabízenou pozici přijmout, neboť hodlá nastoupit do jiného zaměstnání.
25. Takovým jednáním prokazatelně zmařil zprostředkování zaměstnání, neboť v potenciálním zaměstnavateli vyvolal dojem, že má rozjednanou pracovní pozici u jiného zaměstnavatele, s již konkrétně stanoveným nástupem do zaměstnání, tudíž o zprostředkovávané zaměstnání nemá v dlouhodobém horizontu zájem (viz písemné vyjádření potenciálního zaměstnavatele založené ve správním spise). Nebránil se sice nástupu do zprostředkovaného zaměstnání, ale svým jednáním v podstatě vyjádřil úmysl zprostředkované zaměstnání v dohledné době opustit. Žalobcovo jednání mělo stejný účinek, jako by zprostředkovávané zaměstnání výslovně nepřijal. Jak již bylo vysvětleno shora, takový postup lze označit za maření součinnosti s úřadem práce způsobem předpokládaným v § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Žalobce se sice formálně o nabízenou práci ucházel, výslovně ji neodepřel, nicméně jeho jednání lze z důvodů popsaných shora přesto považovat za maření součinnosti s úřadem práce. Je jistě subjektivním rozhodnutím potenciálního zaměstnavatele, zda zaměstnance přijme či nikoli, pokud ovšem žalobce jako uchazeč o zaměstnání jedná způsobem, který potenciálního zaměstnavatele přiměje k jeho odmítnutí, je nutno toto přičítat k tíži žalobce. Pokud by měl žalobce o zprostředkované zaměstnání skutečně zájem a vůli do něj nastoupit, jistě by potenciálního zaměstnavatele předem neupozorňoval na rozjednané avšak nijak neprokázané jiné zaměstnání. Skutečnost, že žalobce nabízené místo výslovně neodmítl, ještě neznamená, že zprostředkování zaměstnání nemařil.
26. Soud rovněž nepřijal námitku, že by byl žalobce nucen potenciálnímu zaměstnavateli lhát. Ze správního spisu ani napadeného rozhodnutí nic takového neplyne. Žalobce však potenciálnímu zaměstnavateli uváděl skutečnosti takového charakteru, že potenciální

zaměstnavatel nadále nepovažoval žalobce za vhodného kandidáta na zprostředkované zaměstnání. Úřad práce žalobci nevytýkal, že vyvíjí samostatné úsilí k nalezení zaměstnání a ani takové jednání nehodnotil jako maření nástupu do zaměstnání. Pokud však kdokoli žádá o zprostředkování zaměstnání, je povinen vyvinout veškeré úsilí k tomu, aby byl do zprostředkovaného zaměstnání přijat, což žalobce prokazatelně zmařil. Žalobce vyjádřil svobodnou vůli, aby mu bylo zprostředkováno zaměstnání ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti, nebylo tvrzeno ani prokázáno, že by mu v přijetí do zaměstnání bránily vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) téhož zákona.

27. Co se týče namítané hodnověrnosti potenciálního zaměstnavatele, resp. věrohodnosti jeho písemného vyjádření mailem, soud s poukazem na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 3. 2011, čj. 3 Ads 36/2011-72 konstatuje, že vždy „*musí být zjištěn stav věci, o němž nejsou důvodné pochybnosti ve smyslu ustanovení § 3 správního řádu, neboť úřad práce musí postupovat v souladu s touto zásadou, přičemž závisí také na konkrétním vyjádření uchazeče o zaměstnání a na tom, jak vyplní zaměstnavatel doporučenku, přičemž vyvstanou-li pochybnosti, je třeba provést další dokazování směřující ke spolehlivě zjištěnému skutkovému stavu*“. Právě takové dokazování provedeno bylo, když bylo po proběhnuvším setkání uchazeče s potenciálním zaměstnavatelem vyžádáno jeho písemné vyjádření k průběhu tohoto jednání za účelem náležitého zjištění skutkového stavu věci. Na základě takto zjištěného stavu věci teprve správní orgán uvážil, že byly dány podmínky pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Důkazní hodnota e-mailu byla správními orgány posouzena zcela správně, neboť zde nevyvstala jakákoli pochybnost o její nevěrohodnosti. Ani žalobce s jinými relevantními důvody, v nichž by spatřoval nevěrohodnost e-mailu zaměstnavatele, správní orgány či soud neseznámil.
28. Pro úplnost nutno dodat, že podklady pro rozhodnutí nelze směšovat s podáním učiněným vůči správním orgánům, jejichž náležitosti (mimo jiné tedy i podpis) upravuje správní řád. Mezi podklady patří zpravidla i důkazy, k jejichž provedení lze užít všech důkazních prostředků, které jsou vhodné ke zjištění stavu věci a které nejsou získány nebo provedeny v rozporu s právními předpisy (§ 50, 51 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád).

V. Závěr a náklady řízení

29. Soud je s ohledem na shora uvedené přesvědčen, že byl dostatečně zjištěn skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Proto lze uzavřít, že napadené rozhodnutí netrpí vytýkanými vadami, není v rozporu s § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti. Vzhledem k těmto důvodům krajský soud podle § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu zamítl.
30. Výrok o nákladech řízení se opírá o ustanovení § 60 s. ř. s. Žalobce neměl ve věci úspěch, nemá proto právo na náhradu nákladů řízení. Žalovaný náhradu nákladů nenárokoval a z obsahu správního spisu nevyplývá, že by mu v průběhu řízení před krajským soudem nějaké náklady nad rámec běžné úřední činnosti vznikly.

Poučení:

Toto rozhodnutí nabývá právní moci dnem doručení účastníkům (§ 54 odst. 5 s. ř. s.).

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, který o ní také rozhoduje.

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 údaj 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.

Soudní poplatek za kasační stížnost vybírá Nejvyšší správní soud. Variabilní symbol pro zaplacení soudního poplatku na účet Nejvyššího správního soudu lze získat na jeho internetových stránkách: www.nssoud.cz.

Hradec Králové 17. dubna 2020

JUDr. Magdalena Ježková v. r.
předsedkyně senátu