



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudcem JUDr. Lukášem Hlouchem, Ph.D., ve věci

žalobce: P. P.
bytem

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 1. 2018, č. j. MPSV-2017/221474-421/1,

takto:

- I. Žaloba **s e z a m í t á**.
- II. Žalobce **n e m á p r á v o** na náhradu nákladů řízení.
- III. Žalovanému **s e n e p ř i z n á v á** náhrada nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Vymezení věci

1. Žalobce napadl u Krajského soudu v Brně (dále též „krajský soud“) svou žalobou rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 1. 2018, č. j. MPSV-2017/221474-421/1 (dále též

„napadené rozhodnutí“), jímž bylo k jeho odvolání změněno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajská pobočka pro hlavní město Prahu (dále též „prvostupňový správní orgán“) ze dne 28. 8. 2017 (vypraveného dne 1. 9. 2017), č. j. ABE-5693/2017-04/01, č. e. TRC-869/2011-04/01 (dále též „prvostupňové rozhodnutí“ nebo „rozhodnutí o vyřazení z evidence“), a to tak, že bylo ve výroku jednání žalobce nově právně kvalifikováno jako maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a ust. § 31 písm. e) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění ke dni vydání prvostupňového rozhodnutí (dále jen „zákon o zaměstnanosti“). Prvostupňovým rozhodnutím bylo rozhodnuto o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání proto, že bez vážného důvodu odmítl nástup do zaměstnání podle ust. § 30 odst. 2 písm. a) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti.

2. K tomu krajský soud dodává, že byla výše uvedenou žalobou napadena rovněž rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 1. 2018, č. j. MPSV-2018/954-421/1, č. j. MPSV-2018/955-421/1 a č. j. MPSV-2018/956-421/1, kterými byla přezkoumána rozhodnutí, na jejichž základě nebyli v nich specifikovaní zaměstnanci prvostupňového správního orgánu vyloučeni z projednávání a rozhodování ve správním řízení ve věci vyřazení žalobce ze seznamu uchazečů o zaměstnání. V této části byla žaloba vyloučena k samotnému projednání, přičemž byla usnesením zdejšího soudu ze dne 27. 9. 2018, č. j. 33 A 52/2018 – 31, jako nepřipustná odmítnuta.

II. Napadené rozhodnutí

3. V rámci odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaný nejprve zrekapituloval obsah správního spisu a dosavadní průběh řízení. Následně se již zabýval odvolacími námitkami, které byly proti prvostupňovému rozhodnutí uplatněny. Předně uvedl, že jednání žalobce naplnilo zákonný důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ale nikoliv proto, že nabízenou práci odmítl. Naopak žalovaný dospěl k závěru, že žalobce zmařil zprostředkování zaměstnání tím, že při osobním pohovoru se zaměstnancem potenciálního zaměstnavatele uváděl mimo jiné preferenci jiného zaměstnavatele, což bylo v řízení spolehlivě prokázáno.
4. Současně žalovaný doplnil, že nelze považovat za nezákonné, pokud jako odvolací správní orgán v souladu se zákonem a zásadou jednoty správního řízení přistoupil ke změně výroku prvostupňového rozhodnutí ve vztahu k důvodu vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V nyní posuzované věci totiž nebyla tímto postupem totožnost skutku porušena a žalobce mohl uplatnit veškerá procesní práva, která jsou mu jako účastníkovi řízení zákonem přiznána.
5. Pokud se jedná o skutkový stav věci, žalovaný připomněl, že žalobce během správního řízení výslovně uvedl, že dlouhou dobu jedná s blíže neurčeným zaměstnavatelem v zahraničí za účelem podpisu manažerské nebo pracovní smlouvy. V této souvislosti žalovaný odkázal rovněž na obsah doporučenky ze dne 21. 6. 2017 a písemného vyjádření zaměstnance potenciálního zaměstnavatele společnosti Geus okna a.s., ve kterých bylo uvedeno, že se žalobce odvolával na předjednané pracovní místo z branže. Kromě toho odmítl akceptovat původně navržený termín osobního setkání a nakonec se na něj dostavil v cykloobleku, přičemž se negativně vyjadřoval ke kvalifikaci a vzdělání zaměstnance, který byl vedením pohovoru pověřen.

6. Dané jednání žalovaný považoval za neodpovídající spolupráci a ochotu, kterou lze od uchazeče o zaměstnání spravedlivě vyžadovat. Naopak svědčí o zjevném nezájmu o získání zaměstnání, což má za následek bezúčelné vedení žalobce v příslušné evidenci a čerpání výhod s tím souvisejících.
7. K tomu žalovaný doplnil, že je primárně povinností uchazeče o zaměstnání, aby se požadavkům potenciálního zaměstnavatele přizpůsobil. Žalobce pak sice zpochybňoval profesionalitu přístupu zaměstnance, který byl vedením pohovoru pověřen, ale ve správním řízení nakonec nesdělil totožnost svého právního zástupce, resp. ani nepředložil zvukový záznam, který měl být během pracovního pohovoru pořízen.
8. Co se pak týče jednání žalobce se zaměstnanci prvostupňového správního orgánu, nelze podle názoru žalovaného z kusého zvukového záznamu jejich vzájemné komunikace získat objektivní informace. Zachycené tvrzení o tom, že žalobce vykonává práci na černo a okrádá stát, bylo navíc reakcí na jeho sdělení, že mnoho let spolupracuje na základě různých dohod s blíže neurčeným zaměstnavatelem, přestože se uzavření dohody na plný úvazek zatím odkládá.
9. Závěrem k tomu žalovaný doplnil, že žalobce požádal již v roce 2011 o zprostředkování zaměstnání, z čehož však nelze dovozovat, že by měl právo na zprostředkování zaměstnání, které odpovídá všem jeho subjektivním nárokům a představám. Přestože tedy nebylo dostatečně prokázáno, že žalobce nabízenou práci odmítl, mělo jeho jednání za následek maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu, protože byl z evidence uchazečů o zaměstnání v souladu se zákonem vyřazen.

III. Žaloba

10. V žalobě bylo namítáno, že jsou napadené a prvostupňové rozhodnutí nezákonná, neboť byla vydána na základě nedostatečně zjištěného skutkového stavu věci a v rozporu se zákonem. Zejména žalobce poukázal na skutečnost, že žalovaný nepřezkoumal závěry prvostupňového správního orgánu v plném rozsahu, přičemž nepřihlédl ke všem důkazům a zjištěným skutečnostem. Kromě toho bylo napadené rozhodnutí vydáno v rozporu s ust. § 90 odst. 3 a 6, ve spojení s ust. § 71 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“).
11. Žalovaný pak sice podle žalobce dospěl ke správnému závěru, že nabízenou práci neodmítl, ale současně překlenul nedostatky prvostupňového rozhodnutí tím, že formuloval jako důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu. V této souvislosti žalobce odmítl, že by se uvedeného jednání dopustil, přičemž současně namítal nepřípustnou změnu právní kvalifikace.
12. Kromě toho považoval žalobce postup žalovaného za nezákonný z důvodu toho, že v napadeném rozhodnutí uváděl nepřesné informace, přičemž zjištěné skutečnosti dezinterpretoval. Konkrétně poukázal na to, že během pracovního pohovoru nehovořil o preferenci jiného zaměstnavatele. Pouze sdělil, že jedná o uzavření pracovní nebo manažerské smlouvy s dalším subjektem. V tomto kontextu žalobce poukázal na nevhodné vedení pohovoru, když mu nebyly sděleny žádné informace o náplni a podmínkách výkonu práce u potenciálního zaměstnavatele. Žalobce se naopak ve stanoveném termínu dostavil na pracovní pohovor v čistém oblečení, které odpovídalo

způsobu dopravy. Jeho aktivní přístup nelze považovat za snahu zmařit zprostředkování zaměstnání.

13. Postup správních orgánů byl podle názoru žalobce v rozporu se základními zásadami správního řízení, neboť nebyl zjištěn a řádně hodnocen skutkový stav věci, přičemž nebyly splněny podmínky pro vydání rozhodnutí o vyřazení jeho osoby z evidence uchazečů o zaměstnání. V tomto ohledu nelze podle žalobce akceptovat přístup, kdy závěr správních orgánů vychází pouze z nepravdivého tvrzení zaměstnance potenciálního zaměstnavatele.
14. Žalobce současně poukázal na nezákonnost rozhodnutí žalovaného ve vztahu k posouzení námitek podjatosti zaměstnanců prvostupňového správního orgánu. Zejména argumentoval tím, že s ním dotčené úřední osoby jednaly negativně a emotivně, přičemž žalobce bez jakéhokoliv důkazu obvinily z práce na černo a okrádání státu. Žalobce svá tvrzení doložil zvukovým záznamem. Podle jeho názoru se jedná o dostatečný důvod pro podjatost uvedených zaměstnanců a jejich vyloučení z projednávání a rozhodování ve věci.
15. Z výše uvedených důvodů proto žalobce krajskému soudu navrhl, aby napadené rozhodnutí zrušil, věc vrátil žalovanému k dalšímu řízení a uložil mu povinnost k náhradě nákladů řízení, včetně povinnosti nahradit škodu vzniklou v důsledku úhrady plateb na veřejném zdravotním pojištění.

IV. Vyjádření žalovaného

16. Ve svém vyjádření k žalobě žalovaný uvedl, že s podanou žalobou nesouhlasí. Podle jeho názoru byl skutkový stav věci zjištěn bez důvodných pochybností, přičemž byly jednotlivé odvolací námitky řádně vypořádány. V tomto kontextu žalovaný doplnil, že se v napadeném rozhodnutí ztotožnil se závěrem prvostupňového správního orgánu ohledně naplnění podmínek pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání, byť z jiného ze zákonných důvodů.
17. Konkrétně v tomto ohledu poukázal na skutečnost, že žalobce svým jednáním během pracovního pohovoru (mimo jiné sdělením preference jiného zaměstnavatele) zprostředkování zaměstnání zmařil. Změna prvostupňového rozhodnutí byla podle žalovaného provedena v souladu se zákonem a ustálenou judikaturou.
18. K tomu žalovaný doplnil, že je vedení konkrétní osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání podmíněno plněním řady povinností, mezi které patří také spolupráce s příslušnou pobočkou Úřadu práce a součinnost při zprostředkování zaměstnání. Tento požadavek nebyl ze strany žalobce dodržen, neboť jednáním popsáním v odůvodnění napadeného rozhodnutí znemožnil, aby mu byla doporučená pracovní pozice přidělena. Pokud se jedná o namítaný přístup ze strany zaměstnance potenciálního zaměstnavatele, žalovaný doplnil, že žalobci poskytl potřebnou součinnost, přičemž neměl žádný důvod uvádět do doporučenky a písemného vyjádření nepravdivé informace.
19. Stejně tak žalovaný nepovažoval ve vztahu k posouzení námitek podjatosti úředních osob za relevantní skutečnost, že hovořily o práci na černo a okrádání státu, pakliže jim

žalobce sám sdělil, že dlouhodobě spolupracuje s blíže neurčeným zaměstnavatelem na základě různých dohod.

V. Správní spis

20. Ve správním spisu se nachází kontaktní list žalobce jako uchazeče o zaměstnání, podle kterého je v příslušné evidenci zapsán ode dne 1. 8. 2011. Současně je v kontaktním listu proveden zápis z jednání ze dne 7. 6. 2017, podle kterého žalobce příslušné úřední osobě sdělil, že již tři roky externě spolupracuje s potenciálním zaměstnavatelem, aniž by jej blíže identifikoval. Zápis z daného jednání nepodepsal.
21. Kromě toho byla do správního spisu založena Doporučenka k přijetí žalobce jako uchazeče o zaměstnání k zaměstnavateli G. o. a.s. ze dne 21. 6. 2017 (dále jen „doporučenka“). Z jejího obsahu vyplývá, že žalobce absolvoval dne 26. 6. 2017 osobní pohovor s paní H. (zaměstnanec potenciálního zaměstnavatele), která do doporučenky uvedla, že žalobce odmítl nabízené pracovní místo z důvodu toho, že má předjednané pracovní místo z branže. K tomu bylo v poznámce doplněno, že se žalobce na osobní pohovor dostavil v cykloobleku a sdělil, že nemá vhodnou kvalifikaci.
22. Téhož dne bylo prvostupňovému správnímu orgánu doručeno písemné vyjádření žalobce, ve kterém zejména uvedl, že byly paní H. do doporučenky uvedeny nepravdivé údaje. Během pracovního pohovoru totiž nebylo vůbec hovořeno o doporučené pracovní pozici – obchodně technický konzultant. Žalobce byl naopak dotazován na svoji kvalifikaci a aktuální pracovní situaci, načež sdělil, že je v jednání s jiným zaměstnavatelem v zahraničí, a to za účelem podpisu pracovní nebo manažerské smlouvy. Žalobce nesouhlasil s tím, že by pracovní místo odmítl.
23. V této souvislosti bylo prvostupňovému správnímu orgánu doručeno dne 26. 6. 2017 písemné vyjádření paní H., ve kterém poukázala na velmi nevhodné chování žalobce během pracovního pohovoru. Konkrétně uvedla, že se žalobce pokoušel stanovený termín několikrát přesunout. Nakonec se dostavil v cykloobleku, měl osobní narážky a sdělil, že pracuje v automobilové branži, přičemž má nyní podepsat manažerskou smlouvu s automobilovou společností, se kterou již tři roky spolupracuje. Současně měl žalobce doplnit, že na doporučenou práci nemá potřebnou kvalifikaci, neboť mu jsou ze strany příslušné pobočky Úřadu práce nabízena nevhodná zaměstnání. Kromě toho měl žalobce paní H. sdělit, že si vzájemnou komunikaci nahrával jeho právník na telefon, že o něm ještě uslyší apod.
24. Na základě těchto skutečností bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí nástupu do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu. V této souvislosti zaslal žalobce prvostupňovému správnímu orgánu písemné vyjádření ze dne 31. 7. 2017, ve kterém argumentoval tím, že nebylo možné domluvit se s paní H. na vyhovujícím termínu pracovního pohovoru, protože musel zrušit plánovanou návštěvu lékaře. Kromě toho zdůraznil, že doporučenou práci neodmítl, neboť o ní nebylo vůbec hovořeno. Naopak sdělil údaje o aktuální pracovní situaci, včetně nevhodného postupu Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání. Skutečnosti uváděné paní H. byly podle žalobce nepravdivé. Současně žalobce namítl podjatost Mgr. R. S. a dalších dvou úředních osob, které jej měly během jednání dne 7. 6. 2019 bezdůvodně obvinít z práce na černo a okrádání státu.

25. Následně byla vydána usnesení prvostupňového správního orgánu pod č. j. UPCR-AA-2017/240918-20200202, č. j. UPCR-AA-2017/240989-20200202 a č. j. UPCR-AA-2017/240982-20200202, kterými bylo rozhodnuto o tom, že dotčené úřední osoby (Ing. I. M., Mgr. R. S. a Ing. A. Š.) nejsou vyloučeny z projednání a rozhodování ve věci žalobce. Krátce poté bylo vydáno také prvostupňové rozhodnutí, kterým byl žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen.
26. Proti všem uvedeným rozhodnutím bylo podáno odvolání. Žalovaný následně vydal napadené rozhodnutí a rozhodnutí, kterými byla kromě doplnění textu výroku usnesení prvostupňového správního orgánu o námitkách podjatosti potvrzena (viz rozhodnutí žalovaného pod č. j. MPSV-2018/955-421/1, č. j. MPSV-2018/954-421/1 a č. j. MPSV-2018/956-421/1).

VI. Posouzení věci krajským soudem

27. 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.).
28. 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.
29. 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 (nevyjádřili svůj výslovný nesouhlas) a krajský soud nepovažoval ústní projednání věci za nezbytné.
30. Žaloba **není důvodná**.
31. Žalobce předně namítal, že došlo ze strany správních orgánů k porušení základních zásad správního řízení, a to zejména ve vztahu ke zjišťování skutkového stavu věci. K tomu krajský soud uvádí, že je dokazování ve správním řízení ovládanou zásadou volného hodnocení důkazů, přičemž je správní orgán v souladu s ust. § 3 ve spojení s ust. § 52 správního řádu povinen zjistit skutkový stav věci bez důvodných pochybností, přičemž jednotlivé důkazy hodnotí samostatně a ve vzájemné souvislosti. V tomto ohledu sice není obecně vázán návrhy účastníků řízení, ale musí vždy řádně zdůvodnit, proč k provedení konkrétních důkazů nepřistoupil (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 11. 2009, č. j. 5 As 29/2009 – 48; všechna odkazovaná rozhodnutí Nejvyššího správního soudu jsou dostupná na www.nssoud.cz).
32. V nyní projednávané věci vycházely správní orgány kromě vyjádření žalobce zejména z doporučenky a písemného vyjádření zaměstnance potenciálního zaměstnavatele, který byl vedením pracovního pohovoru pověřen. Z jejich obsahu vyplývá, že se měl žalobce dostavit na daný pohovor v cykloobleku a sdělit, že nemá vhodnou kvalifikaci, přičemž má předjednané pracovní místo v automobilové branži, resp. u jiného zaměstnavatele.

33. V tomto ohledu je vhodné doplnit, že ani žalobce tyto okolnosti v zásadě nezpochybňoval, přestože nepovažoval absolvování pracovního pohovoru v cykloobleku za problematické a ve vztahu k tvrzené preferenci jiného zaměstnavatele uvedl, že pouze informoval o své aktuální pracovní situaci, neboť mnoho let spolupracuje se zahraničním subjektem, se kterým by měl v blízké době uzavřít pracovní nebo manažerskou smlouvu. Současně ve svém písemném vyjádření uvedl, že jsou mu ze strany příslušné pobočky Úřadu práce ČR nabízena pracovní místa neodpovídající jeho kvalifikaci.
34. Žalobce pak neuvádí žádné konkrétní důkazní návrhy, které by byly ze strany správních orgánů opomenuty. Naopak krajský soud připomíná, že ve svém vyjádření ze dne 31. 7. 2017 sice potvrdil, že byl jeho právníkem pomocí telefonu pořízen zvukový záznam z průběhu pracovního pohovoru, ale nakonec jej správnímu orgánu nedoložil. Nesdělil ani jméno svého právního zástupce, aby mohlo být prvostupňovým správním orgánem vyžádáno jeho vyjádření či podání svědecké výpovědi. Z hlediska vytýkaných nedostatků ohledně zjišťování skutkového stavu věci tak námitky žalobce směřují spíše proti hodnocení jednotlivých podkladů pro vydání rozhodnutí, resp. posouzení věrohodnosti rozdílných tvrzení žalobce a zaměstnance potenciálního zaměstnavatele.
35. Jak ovšem bylo žalovaným uvedeno, liší se skutková verze žalobce především v tom, že s ním mělo být během pracovního pohovoru jednáno neprofesionálním a nevhodným způsobem. V tomto ohledu pak prvostupňový správní orgán dospěl na základě zásady volného hodnocení důkazů k závěru, že není dán důvod pochybovat o pravdivosti skutečností uváděných zaměstnancem potenciálního zaměstnavatele, neboť se jednalo o běžné vedení pracovního pohovoru, aniž by bylo žalobci přijetí do zaměstnání garantováno.
36. Krajský soud dává žalobci částečně za pravdu v tom, že mohou být v individuálním případě dány okolnosti, které by věrohodnost dané osoby zpochybnilly (např. osobní vztah se žalobcem, preference jiného uchazeče, zájem na výsledku pracovního pohovoru atd.). Žádná taková skutečnost ovšem nevyšla v řízení najevo, přičemž ani sám žalobce konkrétní okolnosti tohoto charakteru neuváděl. Jeho tvrzení tak zůstalo v rovině pouhých spekulací. Ani k žalobě ostatně nebyly kromě „printscreenu“ emailové komunikace se zaměstnancem potenciálního zaměstnavatele ohledně sjednání termínu pracovního pohovoru doloženy nové podklady, které by úvahy a závěry obsažené v napadeném a prvostupňovém rozhodnutí vyvracely. Podle názoru zdejšího soudu postup správních orgánů při hodnocení jednotlivých důkazů nevybočil z mezí stanovených zákonem a nebyl ani projevem libovůle v rozhodování.
37. Kromě toho žalobce namítal, že nebyly splněny zákonné podmínky pro vydání rozhodnutí o vyřazení jeho osoby z evidence uchazečů o zaměstnání. Krajský soud připomíná, že došlo napadeným rozhodnutím ke změně právní kvalifikace provedené v prvostupňovém rozhodnutí, a to z důvodu toho, že žalobci nebylo dostatečně prokázáno, že by nabízenou práci odmítl. Přestože byla tato skutečnost zaměstnancem potenciálního zaměstnavatele v doporučení vyznačena (v rámci výčtu konkrétních důvodů pro nepřijetí uchazeče o zaměstnání), nemá oporu v dalších podkladech pro vydání rozhodnutí. Žalovaný tedy dospěl k závěru, že žalobce sice neodmítl nabízenou

práci, ale svým jednáním naplnil znaky zmaření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce při zprostředkování zaměstnání. Krajský soud se s tímto závěrem ztotožňuje, a to z následujících důvodů.

38. 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).
39. 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.
40. 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,*
41. 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 jeho celkovém chování před a během pracovního pohovoru. Za zásadní však považoval skutečnost, že žalobce informoval dotčenou osobu o tom, že nemá potřebnou kvalifikaci a má předjednané pracovní místo u jiného zaměstnavatele ve svém oboru, přestože se uzavření pracovní nebo manažerské smlouvy zatím odkládá.
42. K tomu je vhodné doplnit, že vedení konkrétní osoby jako uchazeče o zaměstnání s sebou přináší nejen čerpání řady výhod, ale také plnění povinností, mezi které patří především aktivně se ucházet o zaměstnání a poskytnout správnímu orgánu součinnost při jeho zprostředkování. 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).

43. Podle názoru zdejšího soudu si žalobce musel být vědom toho, že budou jeho šance na přijetí do zaměstnání v důsledku nepřímého vyjádření preference jiného zaměstnavatele a nevhodné kvalifikace výrazně oslabeny, 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.
44. Obdobným způsobem se ve vztahu k jinému skutkovému stavu vyjádřil rovněž Nejvyšší správní soud, když ve svém rozsudku ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, judikoval, že: *„Uchazeč o zaměstnání by se měl zdržet uvádění důvodů, jenž 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...Pokud však žalobkyně uvedené vážné důvody nenamítala, ale poukazovala na důvod považovaný ve smyslu citovaného zákona za důvod nikoliv závažný, jenž logicky směřoval ke ztrátě zájmu zaměstnavatele o uzavření pracovně právního vztahu, v přímém důsledku se jednalo o zmaření možného nástupu do zaměstnání.“*
45. Krajský soud dále nepřisvědčil ani námitce žalobce týkající se nepřípustné změny právní kvalifikace, a to v důsledku změny prvostupňového rozhodnutí. V tomto ohledu krajský soud předně uvádí, že nedošlo vydáním napadeného rozhodnutí ke změně předmětu řízení, neboť byla totožnost skutku dodržena. Jinými slovy, žalobci bylo od zahájení řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání známo, jaké jednání je mu vytýkáno. K tomu je vhodné doplnit, že správní řízení tvoří jeden vzájemně provázaný celek od okamžiku zahájení řízení až do nabytí právní moci rozhodnutí ve věci. Žalovaný je proto jako odvolací správní orgán v souladu s ust. § 90 odst. 1 písm. c) správního řádu oprávněn napravit dílčí nedostatky prvostupňového rozhodnutí, pokud nemá tento postup za následek ztrátu možnosti odvolat se, jako tomu bylo v nyní posuzovaném případě (srov. např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 21. 9. 2005, č. j. 2 As 44/2004-62, a ze dne 14. 3. 2013, č. j. 4 As 10/2012-48).
46. Přisvědčit poté nelze ani námitce žalobce, že nebylo prvostupňové rozhodnutí přezkoumáno v plném rozsahu, popř. že bylo vydáno v rozporu se zákonem kvůli porušení ust. § 90 odst. 3 a 6, ve spojení s ust. § 71 správního řádu. Žalovaný se v rámci odůvodnění napadeného rozhodnutí námitkami žalobce podrobně zabýval, přičemž řádně zdůvodnil, z jakého důvodu považoval jeho jednání za maření součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání. V tomto kontextu nelze považovat napadené rozhodnutí za nepřezkoumatelné či obsahující nepravdivé údaje jen proto, že žalobce se závěry žalovaného polemizuje a zjištěné skutečnosti hodnotí odlišným způsobem. Zcela irelevantní je pak ve vztahu k posouzení zákonnosti rozhodnutí a řízení předcházejícího jeho vydání poznámka žalobce, že mu nebyl bezprostředně po vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání vystaven zápočtový list.

47. Co se pak týče namítaného porušení výše uvedených ustanovení správního řádu, krajský soud dodává, že postupem žalovaného nedošlo ke změně prvostupňového rozhodnutí v neprospěch žalobce, neboť se změnil pouze zákonný důvod, na základě kterého byl žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen. Krajský soud pak dává žalobci za pravdu v tom, že bylo napadené rozhodnutí vydáno až po uplynutí zákonem stanovené lhůty. Jedná se však o lhůtu mající pouze pořádkový charakter, protože tak nemá její nedodržení za následek nezákonnost rozhodnutí ve věci (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 6. 2015, č. j. 5 Ads 66/2014 – 52).
48. Krajský soud dále připomíná, že byla žaloba v části směřující proti rozhodnutím žalovaného o námitkách podjatosti usnesením odmítnuta, neboť může být procesní vada, spočívající v tom, že rozhodovala podjatá osoba, uplatněna až v rámci žaloby proti konečnému rozhodnutí ve věci (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 1. 2010, č. j. 4 As 1/2010 – 67). V této souvislosti zdejší soud dospěl stejně jako žalovaný k závěru, že nebyly dány důvody pro vyloučení dotčených úředních osob z projednání a rozhodování ve věci vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání.
49. Žalobce v tomto ohledu argumentoval tím, že měl být bez jakéhokoliv důvodu obviněn z práce na černo a okrádání státu, což doložil zvukovým záznamem komunikace se zaměstnanci příslušné pobočky Úřadu práce. K tomu krajský soud uvádí, že se nejedná o záznam celého průběhu jednání, přičemž je z jeho obsahu zřejmé, že se ze strany úřední osoby jednalo o bezprostřední reakci na tvrzení žalobce, že dlouhodobě spolupracuje s potenciálním zaměstnavatelem na základě různých dohod, přestože je současně veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Nelze pak opomenout, že problematika potenciálního výkonu nelegální práce úzce souvisí s výkonem kompetencí Úřadu práce, které jsou mu zákonem svěřeny.
50. Podle názoru zdejšího soudu proto nelze pouze z této skutečnosti dovozovat podjatost úředních osob podle ust. § 14 správního řádu, resp. jejich zájem na výsledku řízení s ohledem na poměr k věci nebo žalobci jako účastníku řízení.

VII. Závěr a náklady řízení

51. Ze všech shora uvedených důvodů bylo rozhodnuto tak, jak je uvedeno ve výroku I. tohoto rozsudku.
52. O náhradě nákladů řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 s. ř. s., podle kterého nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci neúspěšný žalobce nemá právo na náhradu nákladů řízení (výrok II.) a žalovanému v souvislosti s tímto řízením žádné náklady nad rámec jeho běžné úřední činnosti nevznikly, respektive ani úhradu nákladů řízení nepožadoval, protože se mu náhrada nákladů řízení nepřiznává (výrok III.).
53. Ve vztahu k návrhu na uložení povinnosti k náhradě škody ve výši 7 425 Kč za zaplacení pojistného na veřejném zdravotním pojištění poté krajský soud dodává, že není v jeho kompetenci v dané věci rozhodovat, a to ani za předpokladu, že by bylo žalobě vyhověno.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvojím vyhotovení u Nejvyššího správního soudu. 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.

V Brně dne 30. září 2019

Ph.D., v.r.

JUDr. Lukáš Hlouch,
samosoudce

Za správnost vyhotovení:
K. M.