



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Českých Budějovicích rozhodl samosoudkyní JUDr. Věrou Balejovou ve věci

žalobce: **Bc. P. N.**
bytem X

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 5. 2018, č. j. MPSV-2018/48235-421/1,

takto:

- I. Žaloba se **zamítá.**
- II. Žalovanému se náhrada nákladů řízení **nepřiznává.**

Odůvodnění:

1. Žalobou doručenou dne 11. 6. 2018 Krajskému soudu v Českých Budějovicích se žalobce domáhá přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 14. 5. 2018, č. j. MPSV-2018/48235-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), jímž bylo zamítnuto odvolání žalobce

proti rozhodnutí Úřadu práce ČR, pobočka v Českých Budějovicích ze dne 10. 1. 2018, č. j. JHA-175/2018-K o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání a toto prvostupňové rozhodnutí potvrzeno.

2. Nezákonnost napadeného rozhodnutí je žalobcem spatřována v neúplném zjištění skutkového stavu, neobjektivním a nesprávném právním posouzení projednávané věci. Tvrzenou nezákonnost napadeného rozhodnutí žalobce rozvinul následujícími žalobními body. Žalobce předně namítá, že žádným způsobem nemařil zprostředkování zaměstnání, o doporučenou práci se ucházel, nástupu do zaměstnání se nebránil. V rámci pohovoru pouze zmínil, že se uchází i o další zaměstnání, a to na základě kladného výsledku výběrového řízení, což nelze považovat za projev odmítnutí doporučovaného zaměstnání ani za relevantní důvod pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. Bylo pouze subjektivním rozhodnutím společnosti EOS KSI s.r.o. Jindřichův Hradec (dále též „potenciální zaměstnavatel“) žalobce do zaměstnání nepřijmout. Pokud uchazeč projeví o práci zájem, nástupu do zaměstnání se nebrání, práci neodmítne a zaměstnavateli popravdě zodpoví položené otázky, nelze takové jeho jednání kvalifikovat jako zmaření nástupu do zaměstnání. Dle žalobce zahájené správní řízení vykazovalo prvky svévole, o čemž svědčí už prvotní doporučení úřadu práce, aby žalobce coby uchazeč o práci sám ukončil evidenci u úřadu práce a řešil svou nezaměstnanost svépomocí. Úřad práce usiloval o vyřazení žalobce z evidence v co nejkratší době, nikoliv o to, aby mu zprostředkoval vhodné zaměstnání.
3. Prvostupňový správní orgán postupoval nezákonně, když žalobci nedoručoval do datové schránky, ač k tomu byl povinen. O tom, že by měl mít v minulosti uloženou u provozovatele poštovních služeb jakoukoliv písemnost od úřadu práce, se žalobce dozvěděl až ze zaslání rozhodnutí dne 21. 1. 2018. Tímto nezákonným postupem úřadu práce došlo k neodůvodněnému zdržení správního řízení ze strany úřadu práce minimálně v délce 15 dnů.
4. Žalobci je napadeným rozhodnutím vytýkáno, že se jako uchazeč o zaměstnání měl zdržet uvádění důvodů, které by mohly vést k jeho nepřijetí do zaměstnání vyjma důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a měl u zaměstnavatele vystupovat tak, aby jeho jednání směřovalo k nástupu do zaměstnání. K tomu žalobce namítá, že při pohovoru sdělil potenciálnímu zaměstnavateli veškeré možné údaje o svém vzdělání a praxi, které mohly přispět k jeho přijetí. Nabízené místo neodmítl, přijetí se nebránil, což je potvrzeno na doporučení. Toliko sdělil, že se uchází o další pracovní pozice a je možné, že od 1. 1. 2018 nastoupí na základě kladného výsledku výběrového řízení do jiného pracovního místa. Takové konstatování nelze považovat za nepřímě vyjádřený nezáměr o nástup do vhodného zaměstnání. Uvedení skutečností, které se zdají být problematické pro nástup do nového zaměstnání, není samo o sobě mařením nástupu do nového zaměstnání. Není chybou uchazeče o zaměstnání, pokud potenciální zaměstnavatel považuje skutečnost, že má žalobce rozjednané i jiné zaměstnání, za rizikovou. Správní orgán konkrétní porušení povinnosti žalobcem neprokázal. Zmínka o dalším potenciálním zaměstnavateli v průběhu pohovoru není v rozporu s výkladem Nejvyššího správního soudu a ze spisu není zřejmé žádné konkrétní pochybení žalobce coby uchazeče o zaměstnání. Ani skutečnost, že má uchazeč o zaměstnání rozjednaný blíže neurčený počet pracovních míst, nemůže být hodnocena jako maření součinnosti s úřadem práce. Žalobce od 26. 9. 2017 plnil řádně

všechny požadavky úřadu práce, žádná známá skutečnost nebránila jeho nástupu do zaměstnání, což deklaroval od okamžiku zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Konstatování úřadu práce, že žalobcem nepřímě vyjádřený nezáměr o nástup do vhodného zaměstnání vedl ke zmaření nástupu do zaměstnání, je naprosto nepravdivé a bez jakýchkoliv právně relevantních důkazů. Byl to naopak potenciální zaměstnavatel, kdo zmařil nástup žalobce do zaměstnání.

5. Žalobce dále namítá, že mu podpora v nezaměstnanosti nebyla vyplácena v částkách a termínech uvedených v rozhodnutí ze dne 5. 10. 2017, č. j. JHA-2073/2017-K, o přiznání podpory v nezaměstnanost. Žalovaný dále porušil § 71 správního řádu, když napadené rozhodnutí bylo vydáno po více než 30 dnech od zahájení řízení, nebyl zde relevantní důvod, aby nebylo rozhodnuto bez zbytečného odkladu. Z uvedeného plyne, že sám správní orgán porušuje právní normy.
6. Samotná interpretace právních norem úřadem práce byla od počátku zahájení správního řízení až do vydání napadeného rozhodnutí účelová, neobjektivní, zavádějící, v rozporu s principy spravedlnosti a zároveň trpí přepjatým formalismem, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti. Úřad práce se dopustil mechanické aplikace práva abstrahující smysl a účel právní normy.
7. Za nezákonnou považuje žalobce rovněž nabídku úřadu práce, aby sám ukončil svou evidenci uchazečů o zaměstnání, to zvláště za situace, kdy žalobce neměl jistotu, že bude přijat do nového zaměstnání. Žalobce nikdy před správním orgánem ani potenciální zaměstnavatelem neuvedl, že má takové místo potvrzené. Správnímu orgánu i potenciálnímu zaměstnavateli pouze sdělil, že má pracovní místo rozjednané. Správní orgán založil argumentaci na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (čj. 3 Ads 33/2011), které ovšem řeší skutkově odlišný případ, přesto je na něj odkazováno. Správní orgán rovněž nijak nereagoval na vyjádření žalobce, který do protokolu uvedl, že nesouhlasí s vyjádřením potenciálního zaměstnavatele, stejně tak nebral zřetel na celou řadu námitek uvedených v do vyjádření k oznámení o zahájení správního řízení.
8. Žalobce je toho názoru, že pokud plní uchazeč o zaměstnání své povinnosti, nelze mu vytýkat, že byl evidován v evidenci uchazečů o zaměstnání pouze tři týdny, resp. že se dostavil na úřad práce pouze třikrát, když se dostavil tolikrát, kolikrát jej úřad práce pozval. Uvedení odborných znalostí do žádosti o zprostředkování zaměstnání svědčí o zájmu žalobce po celou dobu, kdy byla žádost o zprostředkování zaměstnání v platnosti, tedy od 26. 9. 2017, nikoli "výhradně" pro daný den. Takové absurdní závěry jen potvrzují účelovost a neobjektivitu, s jakou bylo správní řízení vedeno.
9. Žalobce se vymezuje proti tvrzení žalovaného, který v napadeném rozhodnutí uvedl, že k maření součinnosti s úřadem práce došlo dne 16. 10. 2017 při projednání doporučenky u zaměstnavatele, kdy žalobce deklaroval preferenci jiného, nejistého zaměstnání. Žalobce nesouhlasí se žalovaným, že neměl při projednání doporučenky u zaměstnavatele takové nejisté zaměstnání vůbec zmiňovat. Žalobce toto sdělil zaměstnavateli k jeho dotazu, nikoli svévolně, pravdivá odpověď přitom nemůže být sankcionována. Žalobce nikdy neuvedl, že má jakékoli zaměstnání potvrzené, současně žádného zaměstnavatele nepreferoval. Potenciální zaměstnavatel přitom ani do doporučenky nezaznamenal, že by žalobce cokoli

takového při pohovoru řekl. Uvedl to až do emailové korespondence se správním orgánem, a to k dotazu správního orgánu. Důvěryhodnost potenciálního zaměstnavatele žalovaný opřel o judikaturu Nejvyššího správního soudu (3 Ads 36/2011-71), sám však zůstal v projednávané věci pasivní, s námitkami žalobce se vypořádal nedostatečně či je pominul, pročez je napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů. Pokud žalobce od počátku zahájení správního řízení nesouhlasil s vyjádřením doporučeného zaměstnavatele, bylo na místě žalobcem zpochybněné skutečnosti prověřit. Nelze se spokojit s argumentací, že zaměstnavatel neměl důvod uvést do doporučenky nebo do dodatečné e-mailové zprávy nepravdivé údaje. Došlo k porušení zásady materiální pravdy, rychlosti správního řízení a nestrannosti správního orgánu.

10. Z těchto důvodů považuje žalobce napadené rozhodnutí nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů, neboť se správní orgány zákonným způsobem nevypořádaly s podklady pro vydání rozhodnutí, neposoudily všechna relevantní skutková a právní tvrzení a neprovedly vůbec žádný důkaz. Napadené rozhodnutí je nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů i proto, že se žalovaný ve svém rozhodnutí nevypořádal s námitkami uvedenými v odvolání ze dne 2. 2. 2018, a to zejména s námitkami uvedenými v bodu č. 1) č. 3) č. 4) č. 12) v čl. IV. S námitkou č. 12) v čl. IV. uvedenou v odvolání se žalovaný rovněž nevypořádal. Žalovaný tím své rozhodnutí zatížil vadou řízení, jež je takové intenzity, že způsobuje nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí pro nedostatek jeho důvodů.
11. Správní orgán v rozporu se zásadami správního řízení nepostupoval tak, aby zjistil skutečný stav věci a neprojevil žádnou součinnost se žalobcem, či ohled k jeho oprávněným zájmům. Správní orgány obou stupňů zvolily velice restriktivní a formalistický výklad zákonných ustanovení, který se však svým dopadem dostal do rozporu se základními zásadami správního řízení. V celém průběhu dosavadního řízení správní orgány nepostupovaly podle zásad dobré správy, tedy nejen v souladu se zákonem, ale zároveň jim lze vytknout svévoli, účelovost, vyhýbavost, neefektivnost, liknavost a podjatost.
12. Žalovaný navrhl zamítnutí žaloby. Obsáhlé vyjádření uzavřel konstatováním, že nemá pochyb o tom, že žalobce svým jednáním naplnil skutkovou podstatu maření součinnosti s úřadem práce, pro které byl z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen, neboť namísto projevení relevantního zájmu potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že je možný jeho odchod k 1. 1. 2018, ačkoli byl nezaměstnaný nejméně ještě k datu 1. 2. 2018. Žalovaný je přesvědčen, že rozhodnutí obou správních orgánů mají oporu ve spisovém materiálu.
13. Žalobce v replice vyjádřil nesouhlas se stanoviskem žalovaného, vyjádřil své přesvědčení o tom, že žalovaný nezjistil skutečný stav věci, důvody nepřezkoumatelnosti pak pramení zejména z toho, že se žalovaný nevypořádal se žalobními námitkami. Rozhodnutí správních orgánů postrádají dostatečné odůvodnění, správní orgán zcela ignoroval žalobcem opakovanou skutečnost, že existenci možného nástupu do jiného zaměstnání potenciálnímu zaměstnavateli sdělil k jeho dotazu. Jiné zaměstnání žalobce jistě neměl, jinak by ani nechodil na pohovor. Žalobce nesouhlasí ani s postojem žalovaného stran nesprávného doručování, neboť jím došlo ke zdržení správního řízení. Žalobce byl vyřazen z evidence uchazečů, aniž by porušil jakoukoli zákonnou normu.

14. Ze správního spisu byly zjištěny následující rozhodné skutečnosti.
15. Žalobce byl na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání ze dne 26. 9. 2017 zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. V záznamu v protokolu č. 1/26.9.2017 (dále jen „protokol“) sepsaného se žalobcem dne 16. 10. 2017 se mj. uvádí, že se žalobce zúčastnil výběrového řízení na pozici obchodního manažera u společnosti BOHEMIA TREASURY s.r.o., (dále též „spol. Bohemia“) s tím, že předpokládaný termín nástupu je dne 1. 1. 2018. K tomu žalobce doložil písemné vyjádření společnosti Bohemia ze dne 9. 10. 2017, v němž se konstatuje, že žalobce zvítězil ve výběrovém řízení na pracovní pozici obchodního manažera pro region Jihočeského kraje. Předpokládaný nástup do nově vybudované pobočky v Třeboni je od 1. 1. 2018. Žalobce byl současně poučen o možnosti ukončení evidence na vlastní žádost, což odmítl a souhlasil s tím, aby mu úřad práce i nadále zprostředkovával zaměstnání na základě podané žádosti. Žalobci bylo nabídnuto, aby se osobně ucházel o místo u potenciálního zaměstnavatele. Žalobce zopakoval informaci o rozjednaném pracovním místě a předpokládaném dni nástupu. Uvedený zápis žalobce podepsal, stejně jako zápis ze dne 23. 10. 2017, kdy byla mj. projednána potvrzená doporučenka z nabídnutého místa, v níž se uvádí, že žalobce při ústním pohovoru neuspěl (nevhodný kandidát), ač splňuje kritéria pro pracovní pozici. Součástí správního spisu je emailová korespondence mezi správním orgánem a potenciálním zaměstnavatelem (Mgr. J., tj. kontaktní osobou potenciálního zaměstnavatele), kdy tato společnost k dotazu sdělila, že žalobce byl shledán nevhodným kandidátem, neboť tvrdil, že je sice aktuálně bez zaměstnání, ale od 1. 1. 2018 má jistou jinou pracovní pozici, přičemž toto opakovaně zdůrazňoval. Zaškolení nových zaměstnanců trvá 3 měsíce, protože byla informace o nástupu do jiného zaměstnání k počátku roku 2018 shledána u žalobce rizikovým faktorem a jeho přijetí do zaměstnaneckého poměru kontraproduktivním.
16. Dle protokolu se žalobce dne 6. 11 2017 mj. seznámil s vyjádřením potenciálního zaměstnavatele, neuvedl konkrétních námitek, tvrdil, že místo u spol. Bohemia má stále v jednání, nástup zřejmě již v prosinci 2017. Žalobce byl současně seznámen s tím, že s ním bude zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence z důvodu maření možnosti nástupu do zprostředkovaného zaměstnání, ač k tomu nebyl řádný důvod. Příslib nástupu do zaměstnání u spol. Bohemia za takový důvod považovat nelze. Žalobce do protokolu vepsal, že bere na vědomí, s obsahem nesouhlasí. Další konkrétní námitky žalobce nepřipojil.
17. Dne 2. 12. 2017 bylo žalobci oznámeno zahájení správního řízení o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu. Dne 7. 12. 2017 bylo správnímu orgánu doručeno vyjádření žalobce. Do něho žalobce mj. uvedl, že se z evidence úřadu práce sám odhlásit nechtěl, nikdy netvrdil ani nezdůrazňoval, že má pracovní místo u spol. Bohemia jisté, pouze rozjednané. Svou poznámku do protokolu ze dne 6. 11. 2017 považuje žalobce za vyjádření námitek. Žalobce rovněž rozporuje termín rizikový faktor, užitý potenciálním zaměstnavatelem jako důvod pro nepřijetí žalobce na nabízenou pracovní pozici. Rozjednanou pracovní pozici za rizikový faktor považovat nelze, žalobce byl ochoten u potenciálního zaměstnavatele pracovat, nabízené místo neodmítl, ani jinak nemařil nástup do zaměstnání.

18. V odůvodnění prvostupňového rozhodnutí ze dne 10. 1. 2018 popsal správní orgán skutkový stav věci a mj. konstatoval, že poukazem na rozjednaný nástup do zaměstnání u spol. Bohemia zavdal při výběrovém řízení žalobce důvod k pochybnostem o tom, že jeho zájem je vážný. Vzhledem k uvedenému posoudil úřad práce jednání žalobce jako maření součinnosti s úřadem práce a bylo rozhodnuto o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Proti tomuto rozhodnutí podal žalobce včasné odvolání, jež bylo napadeným rozhodnutím zamítnuto a prvostupňové rozhodnutí potvrzeno. Žalovaný v odůvodnění uvedl, že žalobce zmařil nástup do zaměstnání, které mu bylo zprostředkováno, čímž mařil součinnost s úřadem práce. Žalobcem nepřímou vyjádřený nezáměr o nástup do vhodného zaměstnání opírající se o poukázání na rozjednaný nejistý pracovní poměr u spol. Bohemia, je nutno chápat jako negaci původní žádosti žalobce o zprostředkování zaměstnání i žalobcova tvrzení, že mu v době podání žádosti nebrání žádné skutečnosti v nástupu do zaměstnání. Žalobce byl srozuměn s tím, že mu bude zprostředkováno zaměstnání. Jako uchazeč o zaměstnání se měl zdržet uvádění důvodů, které mohou vést k nepřijetí do zaměstnání. Rozjednané ani potvrzené zaměstnání není vážným důvodem ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.
19. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí v mezích žalobních bodů podle § 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), vycházel přitom ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.
20. Žaloba není důvodná.
21. Předmětem řízení je rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti učiněné pro maření součinnosti s úřadem práce ve smyslu § 31 písm. e) zákona, tedy z důvodu, že žalobce jiným jednáním zmařil zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.
22. Žalobce se vůči napadenému rozhodnutí vymežil padesáti žalobními body, které soud v souhrnu pojednal tak, jak je uvedeno níže.
23. Ze spisové dokumentace je zřejmé, že žalobce ukončil dne 31. 3. 2017 zaměstnání u spol. NEDFORM s. r. o. a dne 26. 9. 2018 podal žádost o zprostředkování zaměstnání podle § 26 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Žalobci byla úřadem práce dne 16. 10. 2017 vystavena doporučenka, aby se ucházel o zaměstnání u potenciálního zaměstnavatele na místo specialisty vymáhání pohledávek. Potenciálním zaměstnavatelem však nebyl přijat, neboť při pohovoru uvedl, že má rozjednané, potažmo potvrzené jiné zaměstnání s nástupem od 1. 1. 2018. Potenciální zaměstnavatel k tomu sdělil, že zaučení nového pracovníka trvá cca 3 měsíce, proto považuje přijetí žalobce za kontraproduktivní. V průběhu správního řízení však došlo k posunu termínu nástupu zaměstnání, na něž se žalobce při jednání se správním orgánem i na pohovoru u potenciálního zaměstnavatele odkazoval a které bylo důvodem pro označení žalobce nevhodným kandidátem na nabízenou pozici, a to v tom smyslu, že ještě k 1. 2. 2018 s ním spol. Bohemia pracovní smlouvu neuzavřela. Pro posouzení věci je tedy rozhodné, zda lze shora popsané jednání žalobce považovat za důvod pro jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Pro

souzenou věc je rovněž významné, že žalobce podal žádost o zprostředkování zaměstnání a bylo jeho povinností respektovat požadavky kladené na uchazeče o zaměstnání.

24. Žalobce převzal doporučenku na místo specialisty vymáhání pohledávek u potenciálního zaměstnavatele, není přitom sporu, že se jedná o vhodné zaměstnání ve smyslu § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Vhodným zaměstnáním se podle tohoto předpisu 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. Všechny zákonné požadavky kladené na vhodné zaměstnání u žalobce byly splněny kumulativně, jednalo se tudíž o zaměstnání pro žalobce vhodné. Na toto vhodné zaměstnání žalobce nebyl přijat. Potenciálnímu zaměstnavateli totiž při pohovoru uvedl, že má od 1. 1. 2018 potvrzené jiné zaměstnání, tuto informaci měl dle písemného vyjádření potenciálního zaměstnavatele žalobce opakovaně zdůrazňovat, a právě to byl důvod, proč byl žalobce shledán nevhodným kandidátem na danou pozici. Termín nástupu do nového, žalobcem avizovaného zaměstnání u spol. Bohemia, se ovšem v průběhu správního řízení nepotvrdil.

25. Je-li postaveno najisto, že žalobci bylo nabídnuto vhodné zaměstnání, nezbyvá než posoudit, zda lze jeho shora označené jednání považovat za maření zprostředkování zaměstnání nebo nástupu do zaměstnání ve smyslu § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti. K tomu soud uvádí, že je otázkou volby každého, zda bude svou nezaměstnanost řešit sám či ve spolupráci s úřadem práce. Pokud se kdokoli rozhodne pro druhou možnost, je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání a svědčí mu právo na zprostředkování zaměstnání ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti. Takové zaměstnání je ovšem každý povinen přijmout, nebrání-li mu v tom důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není prostředkem k překlenutí období a čerpání dávek do doby, než si uchazeč najde subjektivně vhodné zaměstnání, ale slouží právě k tomu účelu, aby uchazeč získal vhodné zaměstnání ve smyslu zákona (§ 20 zákona o zaměstnanosti). Žalobce sice požádal o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a bylo mu vyhověno, nicméně současně doložil jím vyžádané potvrzení, že zvítězil ve výběrovém řízení na pozici obchodního manažera pro region Jihočeského kraje u spol. Bohemia, s předpokládaným nástupem do nově budované pobočky v Třeboni od 1. 1. 2018. Správní orgán mu logicky nabídl možnost ukončení v evidenci uchazečů, která slouží právě k zprostředkování zaměstnání a žalobce budil dojem, že zaměstnání již našel. Žalobce tuto možnost odmítl, byl tedy nadále veden v evidenci a správní orgán činil kroky k tomu, aby žalobci bylo zprostředkováno zaměstnání. Postup správního orgánu, který informoval žalobce o možnosti ukončit evidenci na vlastní žádost, má-li již vyjednané zaměstnání, nelze považovat za nezákonný, potažmo za nátlak, jak namítá žalobce, neboť je povinností správního orgánu vést evidenci a zprostředkovávat zaměstnání těm uchazečům, kteří to potřebují, neboť zaměstnání nemají. Ze zápisu v protokolu ze dne 16. 10. 2017 ostatně ani nic jiného nevyplývá. Úřad práce plnil svou zákonnou povinnost, když vůči žalobci vyvíjel i nadále zprostředkovatelskou činnost. Žalobce tedy nebyl nikterak krácen na svých právech, byl řádně poučen o svých právech a povinnostech, což stvrdil do protokolu svým podpisem.

Shodu s prvopisem potvrzuje B. S.

26. Je lhotejno, 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. Za aktivní ucházení se o zaměstnání nelze označit situaci, kdy žalobce při jednání s potenciálním zaměstnavatelem opakovaně konstatoval, že předpokládá přijetí do jiného zaměstnání, čímž v podstatě projevil nezájem o nabízenou pozici. Tuto skutečnost potvrzuje nejen písemné vyjádření potenciálního zaměstnavatele ze dne 30. 10. 2017, kde je výslovně uvedeno, že žalobce informaci o novém zaměstnání zdůrazňoval, ale též záznam z jednotlivých jednání před správním orgánem, kde žalobce taktéž nástup u spol. Bohemia opakovaně deklaroval. Žalobce přitom disponoval jediným podkladem od spol. Bohemia, zaslaným společností žalobci na jeho vlastní žádost, které je ovšem pouze nejistým příslibem budoucího zaměstnání. Za situace, kdy tato společnost teprve budovala pobočku, kde měl žalobce v budoucnu nastoupit na pracovní pozici, se žalobcem nebyla uzavřena pracovní smlouva ani činěny jakékoli kroky k jejímu uzavření, které by žalobce doložil, nebylo důvodné, aby žalobce při pracovním pohovoru nástup do takového zaměstnání zmiňoval. Je přitom zřejmé, že právě tím vyvolal v potenciálním zaměstnavateli dojem, že není účelné jej na nabízenou pozici přijmout, neboť hodlá nastoupit do jiného zaměstnání. Ani žalobce sám nemohl být přesvědčen o tom, že přes vyhrané výběrové řízení pracovní pozici u spol. Bohemia získá, v opačném případě by totiž netrval na tom, že chce setrvat v evidenci uchazečů o zaměstnání.
27. Žalobce tím, že potenciálnímu zaměstnavateli sdělil, že předpokládá přijetí do jiného zaměstnání, v podstatě projevil nezájem o nabízené zaměstnání, což odpovídá tomu, že zaměstnání nepřijal. 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.
28. Žalobce potenciálnímu zaměstnavateli při pohovoru poskytl sám informaci o zamýšleném nástupu k jinému zaměstnavateli, což se podává jak z písemného vyjádření potenciálního zaměstnavatele k průběhu pohovoru se žalobcem, tak i z písemného vyjádření žalobce samotného ze dne 7. 12. 2017, kam uvedl, že se potenciálnímu zaměstnavateli v dobré víře zmínil, že se uchází také o další pracovní pozici, nikoli že byl potenciálním zaměstnavatelem na toto dotazován. Tvrzení uvedená v žalobě tedy v tomto smyslu neodpovídají ani označenému vyjádření žalobce, ani tomu, co k průběhu pohovoru sdělil potenciální zaměstnavatel. Ten současně neměl důvod se žalobce jsoucího v evidenci uchazečů o zaměstnání tázat, má-li domluvené jiné pracovní místo, protože pokud by tomu tak bylo, neměl by žalobce důvod ucházet se o zprostředkované zaměstnání. Pokud žalobce před potenciálním zaměstnavatelem zmínil skutečnost, že má rozjednané jiné zaměstnání, musel si být vědom, že si jej potenciální zaměstnavatel nevybere.
29. Bylo-li tedy žalobci nabídnuto vhodné zaměstnání a on je pro důvody ryze subjektivní povahy, kdy očekával stanovení termínu nástupu u spol. Bohemia, nepřijal, pak toto jeho počínání je podřaditelné pod § 31 písm. e) zákona, protože jiným jednáním

zmařil zprostředkování zaměstnání. To pak zakládá důvod pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) zákona.

30. Žalobce volil mezi zaměstnáním zprostředkovaným úřadem práce a nejistým zaměstnáním přislíbeným v budoucnu s odstupem zhruba dvou měsíců, což by znamenalo pokračování v jeho evidování v evidenci uchazečů o zaměstnání s případným poskytováním podpory a veřejnoprávním pojištěním. Jestliže však úřad práce zaměstnání zprostředkoval a žalobce se zprostředkováním prokazatelně souhlasil, pak nemá na výběr, jak si bude počínat, zda akceptuje zaměstnání pro něj vhodné či nikoli, a bude vyčkávat na nástup do toliko přislíbeného zaměstnání. Jak vyplývá ze spisového materiálu, žalobce nebyl na zprostředkované místo přijat právě proto, že potenciálnímu zaměstnavateli uvedl, že má potvrzené, potažmo rozjednané jiné zaměstnání s předpokládaným nástupem od 1. 1. 2018. 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 seriózní 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 a prokazatelně nejisté zaměstnání u spol. Bohemia. Skutečnost, že žalobce nabízené místo výslovně neodmítl, ještě neznamená, že zprostředkování zaměstnání nemařil. Lze navíc stěží předpokládat, že osoba vybavená vysokoškolským vzděláním by podala žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a následně by zprostředkované místo během pohovoru odmítla, neboť by si jistě byla vědoma toho, jaký dopad to bude mít do jejího dalšího vedení v předmětné evidenci.
31. Je třeba souhlasit se žalovaným, že žalobce si ve svých vyjádřeních protiřečí, když uvádí, že dané zaměstnání u spol. Bohemia neměl jisté, pouze rozjednané a nemohl si být jistý, zda k uzavření pracovního poměru dojde, nicméně právě z tohoto naprosto nejistého důvodu zprostředkování zaměstnání u potenciálního zaměstnavatele zmařil, když toto nejisté zaměstnání zmínil, tedy preferoval. Skutečnost, že se jednalo o nejisté zaměstnání, vyplývá z vyjádření žalobce, který sdělil, že ani ke dni 1. 2. 2018 s ním spol. Bohemia pracovní smlouvu neuzavřela. V žalobě nadto žalobce uvádí, že otevření pobočky v Třeboni bylo odloženo na dobu neurčitou. V případě, že si žalobce nebyl jistý daným zaměstnáním u spol. Bohemia a nástupem do něj, pak nebyl důvod, aby jej při projednání doporučenky zmiňoval. Je to právě uchazeč o zaměstnání, kdo má vyvinout úsilí k získání

zaměstnání a není povinností potenciálního zaměstnavatele snažit se uchazeče si získat, jak se mylně domnívá žalobce.

32. Co se týče namítaného nedoručení oznámení o zahájení správního řízení do datové schránky žalobce, kdy správní orgán nejprve nesprávně doručoval prostřednictvím poskytovatele poštovních služeb, k tomu došlo před zahájením správního řízení, nemělo to vliv na zákonnost rozhodnutí a žalobce se se všemi doručovanými písemnostmi prokazatelně seznámil. Namítané vyplácení podpory v nezaměstnanosti v nesprávných částkách a termínech není předmětem soudního přezkumu, neboť ani nebylo předmětem proběhnuvšího správního řízení, resp. napadeného rozhodnutí.
33. Skutečnost, že žalobce v protokolu o návštěvě úřadu práce ze dne 6. 11. 2017 vepsal poznámku, že „bere na vědomí, s obsahem nesouhlasí“ a správní orgán toto nezanesl do oznámení o zahájení správního řízení, nelze považovat za zavádějící. Vymezení skutku, pro který bylo se žalobcem správní řízení zahájeno, odpovídá požadavkům stanoveným zákonem i judikaturou, žalobce si byl evidentně vědom, co je mu vytýkáno, což je zřejmé i z jeho vyjádření ze dne 7. 12. 2017, a nebyl nikterak krácen na svých právech. Měl-li žalobce konkrétní námitky, mohl je uvést do protokolu, což neučinil.
34. Soud rovněž nepřijal námitku, že by byl žalobce nucen potenciálnímu zaměstnavateli lhát, potažmo nedopovídat na otázky. Ze správního spisu ani napadeného rozhodnutí nic takového neplyne. Žalobce však potenciálnímu zaměstnavateli uváděl skutečnosti nejisté, jak je popsáno výše, o čemž sám věděl, a právě to bylo důvodem, proč 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. Bylo-li by ponecháno na libovůli uchazečů, zda zprostředkované zaměstnání přijmou či nikoli, docházelo by k neúčelnému prodlužování doby, po kterou jsou uchazeči o zaměstnání evidováni a činnost úřadu práce by v tomto ohledu postrádala smysl a naplnění. 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. Vedení osob v evidenci uchazečů o zaměstnání neslouží k čerpání výhod, ale k tomu, aby uchazečům bylo vhodné zaměstnání zprostředkováno, čemuž žalobce shora opsaným jednáním zabránil. Skutečnost, že žalobce do žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedl své odborné znalosti či zkušenosti, nikterak nesouvisí s jeho pozdějším jednáním při pohovoru u potenciálního zaměstnavatele, neboť osvědčuje pouze žalobcovu ochotu uvést dané údaje do předmětného tiskopisu či je prezentovat před potenciálním zaměstnavatelem. Ani účast žalobce na domluvených schůzkách na úřadu práce, potažmo projednání doporučenky u potenciálního zaměstnavatele, nevylučují skutečnost, že žalobce jiným jednáním mařil součinnost s úřadem práce, na základě čehož bylo rozhodnuto o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.
35. Úvahy žalobce o tom, že nemůže důvěřovat správnímu orgánu, který sám jedná nezákonně, jsou ryze spekulativní a nemají oporu ve správním spise. Žalovaný žalobci jeho

počet návštěv na úřadu práce rozhodně nevyčítá, pouze ho upozorňuje, že vznesená námitka o dosavadním plnění všech povinností žalobce není objektivní. Pokud žalobce postrádá relevantní důkaz o tom, že svým jednáním mařil nástup do zaměstnání, pak je nutno poukázat na spisový materiál, který obsahuje jak písemné vyjádření potenciálního zaměstnavatele ze dne 30. 10. 2017, tak i vyjádření žalobce samého ze dne 7. 12. 2017 obsahující popis shora označeného jednání žalobce, které správní následně posoudil jako maření součinnosti. Stejně tak nelze považovat za intervenci postup správního orgánu směřující k náležitému zjištění skutkového stavu věci, který spočíval v písemném dotazu na potenciálního zaměstnavatele, u kterého žalobce projednával doporučenku a směřoval ke zjištění průběhu pohovoru vedeného mezi potenciálním zaměstnavatelem a žalobcem. Správní orgán se dotazoval na konkrétní důvody nepřijetí žalobce do zprostředkovaného zaměstnání, resp. žádal vyjádření k průběhu jednání se žalobcem. Rovněž se nelze domnívat, že by potenciální zaměstnavatel měl jakoukoli motivaci uvádět nepravdivá tvrzení k dotazu správního orgánu na průběh pohovoru se žalobcem. Správnímu orgánu nelze rovněž vytýkat, že potenciální zaměstnavatel do doporučenky jako důvod nepřijetí žalobce uvedl toliko spojení „nevhodný kandidát“. Tiskopis doporučenky obsáhla vyjádření neumožňuje a správní orgán následným postupem ověřil skutkový stav, jak je popsáno shora. Není tedy pravdou, že by správní orgány neprovedly po proběhnuvším projednání doporučenky žádné další šetření, když za takové šetření lze označit zjištění průběhu pohovoru prostřednictvím písemného dotazu adresovanému potenciálnímu zaměstnavateli.

36. Další ze žalobcem odkázaných rozhodnutí Nejvyššího správního soudu (čj. 3 Ads 153/2008-90) pojednává odlišný skutkový stav, kdy měl uchazeč o zaměstnání toto výslovně odmítnout ve smyslu § 30 odst. 2 písm. a) zákona o zaměstnanosti. Nejvyšší správní soud navíc v odkázané věci shledal nedostatečně zjištěný stav věci, jelikož se správní orgán vůbec nezabýval tím, co bylo při pohovoru řečeno. Uvedené tak evidentně nedopadá na projednávanou věc, kdy bylo zjišťováno a listinnými důkazy je podpořeno, jak pohovor žalobce u potenciálního zaměstnavatele probíhal, resp. co bylo žalobcem řečeno, skutkový stav byl tedy náležitě zjištěn. Mezi žalobcem, správním orgánem a potenciálním zaměstnavatelem není sporu o tom, co bylo při pohovoru řečeno, dokonce ani sám žalobce zprvu netvrdil, že by svá sdělení ohledně možného nástupu k spol. Bohemia učinil na dotaz potenciálního zaměstnavatele (viz vyjádření žalobce ze dne 7. 12. 2017). Bylo na správním orgánu, jak posoudí slovní spojení „jiné jednání“, jímž měl žalobce zmařit součinnost s úřadem práce. Není pochyb o tom, že napadeným rozhodnutím bylo dostatečně odůvodněno v čem žalovaný ono „jiné jednání“ spatřuje, toto jednání bylo tedy správním orgánem řádně posouzeno. Skutečnost, že se v tomto ohledu právní názor žalovaného (potažmo soudu) neshoduje s právním názorem žalobce, nelze klást správním orgánům k tíži. Soud tedy ve shora označených námitkách, tak jak je vypořádal, neshledal namítané prvky svévole ze strany správních orgánů, ani snahu úřadu práce o co nejrychlejší vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. To, že k takovému vyřazení došlo, není důsledkem nezákonného postupu správního orgánu, jak je ozřejmeno shora, ale jednáním žalobce samého.

37. Námitky žalobce ohledně toho, jak by měl postupovat vůči uchazeči o zaměstnání potenciální zaměstnavatel, o personální politice potencionálního zaměstnavatele či i o fluktuaci zaměstnanců nemají oporu ve spisovém materiálu, nejsou předmětem tohoto

řízení, nemají vliv na zákonnost rozhodnutí a nejsou omluvitelným důvodem ve smyslu § 5 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

38. Co se námitky do porušení lhůty pro vydání prvostupňového rozhodnutí týče, když prvostupňové rozhodnutí mělo být vydáno po 35 dnech namísto 30 dnů od zahájení správního řízení, soud konstatuje, že lhůta pro vydání rozhodnutí je lhůtou pořádkovou a její nedodržení nemá samo o sobě vliv na zákonnost rozhodnutí.
39. Soud neshledal ani žalobcem namítanou účelovost, neobjektivitu či zavádějící způsob interpretace právních norem správními orgány ve vztahu k vysloveným námitkám. Nebyl shledán ani formalismus, jehož důsledkem by mělo být žalobcem tvrzené sofistické zdůvodnění nespravedlnosti. Správní orgány nepřestoupily při řízení stanovený zákonný rámec, a subjektivní nespokojenost žalobce je lidsky pochopitelná, nicméně nemůže být bez dalšího důvodem pro tvrzenou nezákonnost či nepřezkoumatelnost napadeného rozhodnutí.
40. Co se týče obecně namítaného nevypořádání námitek uvedených ve vyjádření ze dne 7. 12. 2017, soud naznal, že tyto odpovídají námitkám vypořádaným v prvostupňovém, resp. napadeném rozhodnutí a s ohledem na jednotu správního řízení nelze namítat, že by byly opomenuty. Tvrzené opomenutí soud obecným přezkumem neshledal. Správní orgán rovněž nepopírá, že žalobce do protokolu v zápisu ze dne 6. 11. 2017 vepsal: „beru na vědomí, s obsahem nesouhlasím“, není však zřejmé, s čím konkrétně poji svůj nesouhlas. Zda je to se zápisem samým či některým dílčím konstatováním v něm uvedeným. Žádnou konkrétní námitku žalobce do zápisu nepřipojil, což také žalovaný konstatoval. Napadené rozhodnutí nelze z označených důvodů považovat za nepřezkoumatelné pro nedostatek důvodů.
41. Co se týče namítané hodnověrnosti potenciálního zaměstnavatele, resp. věrohodnosti jeho písemného vyjádření ze dne 30. 10. 2017, soud s poukazem na rozhodnutí Nejvyššího správního soudu ze dne 32. 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 de facto 2 týdny po proběhnutí projednání doporučenky u potenciálního zaměstnavatele 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 tohoto vyjádření byla správními orgány posouzena zcela správně, neboť neodporuje vyjádření v doporučení, odpovídá vyjádření žalobce ze dne 7. 12. 2017, je prostá jakýchkoli rozporů, je dostatečně podrobná a nevyvstala zde jakákoli pochybnost o její nevěrohodnosti. Lze akceptovat i skutečnost, že vyjádření zaměstnavatele bylo shledáno věrohodným i na základě toho, že zaměstnavatel není povinen přijmout do zaměstnání uchazeče doporučeného úřadem práce, a nemá tedy důvod vyznačit výsledek jednání o nabízeném pracovním místě v rozporu se skutečností.

Ani stěžovatel s jinými relevantními důvody, v nichž by spatřoval nevěrohodnost výpovědi zaměstnavatele, správní orgány či soud neseznámil.

42. Soud je s ohledem na shora uvedené přesvědčen, že byl v souladu s § 3 správního řádu dostatečně zjištěn skutkový stav, o němž nejsou důvodné pochybnosti. Žalobcová námitka ohledně toho, s jakou osobou měl žalobce hovořit při projednání doporučenky, je rovněž nedůvodná, neboť ze správního spisu je zřejmé, že se jedná o kontaktní osobu potenciálního zaměstnavatele. Správním orgánem nesprávně uvedené příjmení této osoby (J.) lze považovat za chybu v psaní, nemá vliv na rozhodná skutková zjištění a nevznáší žádnou pochybnost do zákonnosti napadeného rozhodnutí.
43. Soud s ohledem na shora řečené neshledal žalobcem namítané porušení zásady materiální pravdy, rychlosti správního řízení či nestrannosti správního orgánu, napadené rozhodnutí nelze označit za nepřezkoumatelné z důvodů uvedených shora.
44. Co se týče odkázaného rozhodnutí Nejvyššího správního soudu čj. 4 Ads 20/2008 - 65, soud nepopírá, že správní orgány „by měly mít k problémům a potížím fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Ostatně také správní řád ve větě první § 4 odst. 1 stanoví, že veřejná správa je službou veřejnosti. Ve vztazích podle zákona o zaměstnanosti to platí dvojnásob - správní orgány by se zde měly snažit nezaměstnanému co nejvíce pomoci v jeho situaci na trhu práce. 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 pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví“. Jak je však vysvětleno shora, tyto podmínky v projednávané věci naplněny byly. Úřad práce projevil vůči žalobci dostatečnou součinnost při snaze zprostředkovat mu zaměstnání, že toto úsilí bylo ze strany žalobce mařeno, nelze klást k tíži správního orgánu. Obecně vzato není pochyb o tom, že veřejná správa je službou veřejnosti, ale také adresáti správního práva jsou vázáni jistými povinnostmi. Pokud tyto povinnosti adresát správního práva poruší, nelze přičítat negativní následky takového jednání správnímu orgánu. Žalobce krom shora vypořádaných námitek neuvedl vyjma obecných úvah žádné konkrétní skutečnosti svědčící o tom, že by byly v průběhu správního řízení porušeny jím vytýkané zásady správního řízení.
45. Uzavírá se, že napadené rozhodnutí netrpí vytýkanými vadami, soud proto uzavřel, že napadené rozhodnutí není v rozporu s § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. e) zákona o zaměstnanosti.
46. Vzhledem k těmto důvodům krajský soud podle § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu zamítl.
47. Výrok o náhradě nákladů řízení se opírá o ustanovení § 60 odst. 1 s. ř. s. a vychází ze skutečnosti, že úspěšnému žalovanému v řízení nevznikly žádné náklady přesahující rámec jeho obvyklé administrativní činnosti.
48. Podle § 51 odst. 1 s. ř. s. projednal soud žalobu bez nařízení jednání, protože účastníci projevíli s takovým procesním postupem souhlas.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 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). Připadne-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejblíže 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 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.

České Budějovice 10. října 2018

JUDr. Věra Balejová v. r.
samosoudkyně