



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **Ing. P. D.**
bytem 8. k. 450/8, X O.

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

o žalobě proti rozhodnutí ze dne 10. 10. 2017, č. j. MPSV-2017/165381-421/1, ve věci
vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,

takto:

I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 10. 10. 2017, č. j. MPSV-2017/165381-421/1, **se ruší** a věc
se vrací žalovanému k dalšímu řízení.

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

Odůvodnění:

1. Předmětem přezkoumání shora citovaného rozhodnutí žalovaného bylo posouzení, zda u žalobce existovaly důvody hodné zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) bod 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. V záhlaví citovaným rozhodnutím žalovaný zamítl odvolání a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 22. 6.

Shodu s prvopisem potvrzuje M. N.

2017, č. j. OLA-4934/2017-MZ, jímž byl žalobce podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. b) zákona o zaměstnanosti ode dne 11. 5. 2017 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce, protože neprojednal doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce.

3. Žalobce v **žalobě** namítal, že žádal o provedení ústního jednání, avšak úřad práce namísto toho vydal rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence. Předmětného výběrového řízení AHR Real Estate Services, s. r. o., se žalobce účastnil a odstoupil z něho. Žalobce již v odvolání navrhoval žalovanému provést jako důkaz veškerou dokumentaci týkající se výběrového řízení pořádaného AHR Real Estate Services, s. r. o. (dále jen „zaměstnavatel“). Tento návrh žalovaný neakceptoval. Dokumentace by objasnila roli žalovaného a jeho pravomoci ve výběrovém řízení.
4. Žalobce nerozporuje, že měl v případě účasti na soutěžním projektu informovat úřad práce. Tuto povinnost žalobce považoval za nadbytečnou, protože úřad práce již byl informován o jeho účasti v soutěžním projektu, sám se na výběrovém řízení podílel, minimálně tím, že umožnil konání v prostorách úřadu práce. Žalobce uvedl, že klíčovým subjektem výběrového řízení bývá vždy jeho vyhlášovatel, zde zaměstnavatel. Žalobce nezpochybňoval, že byl úřad práce touto korporací smluvně zmocněn k uložení povinnosti osobního projednání „soutěžní pozice“. O této skutečnosti však žalobce nebyl informován, ani poučen.
5. Žalobce popřel, že mu bylo žalovaným uloženo projednat doporučenku se zaměstnavatelem.
6. Žalobce navrhl k důkazu výslech H. M. z úřadu práce, výslech jednatele zaměstnavatele, výslech 2 – 3 účastníků výběrového řízení se jmenovanou korporací a smlouvy uzavřené mezi úřadem a touto korporací o výběrovém řízení.
7. Žalovaný ve **vyjádření k žalobě** ke skutkovému stavu a předchozímu řízení vysvětlil, že žalobce byl při zařazení do evidence uchazečů poučen o právech a povinnostech. Při jednání na úřadu práce dne 10. 5. 2017 byla žalobci předána doporučenka k zaměstnavateli na pracovní zařazení „odborného asistenta v administrativě, specialisty obchodní a marketingové realitní kanceláře“. Žalobce byl poučen o osobním projednání doporučenky na výběrovém řízení konaném dne 11. 5. 2017 v 9 h v budově úřadu práce, což stvrdil svým podpisem.
8. Dne 15. 5. 2017 žalobce předložil úřadu práce nepotvrzenou doporučenku, na kterou napsal své stanovisko: „Zájemce sám odešel po úvodním projevu budoucího zaměstnavatele, ze kterého vyšlo najevo, že má uzavřenou franšízovou smlouvu se společností CENTURY 21. Spolu s informací o nástupním platu je tato informace jednoznačným důvodem pro odmítnutí nabídky“.
9. Žalobce do zápisu o jednání s úřadem práce téhož dne uvedl, že zaměstnavatel je nově vzniklým subjektem, zapsaným do obchodního rejstříku teprve ke dni 20. 3. 2017 a z tohoto pohledu je nevyzpytatelným a vysoce rizikovým zaměstnavatelem. Součástí spisu je seznam účastníků skupinové akce – výběrového řízení, kde je žalobce podepsán.
10. Dne 12. 6. 2017 zahájil úřad práce řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu tím, že neprojednal doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce. Žalobce již ve správním řízení namítal, že se výběrového řízení zúčastnil, a ve stanoveném termínu (dne

15. 5. 2017) osobně předal doporučenku paní M. z úřadu práce. Výběrové řízení bylo zahájeno jednatelem zaměstnavatele, který sdělil, že zaměstnavatel je významnou realitní kanceláří s celosvětovou působností a že v ČR působí úspěšně několik desítek poboček. Pak uváděl obecné, nevypovídající a nekonkrétní informace o principech fungování realitních kanceláří, o významu obchodní a marketingové podpory apod., jinými slovy informace jen obecné a vágní. Jeho projev netrval déle než 8 – 10 minut. Po jeho ukončení jednatel vznesl k přítomným účastníkům dotaz, zda se chce někdo na něco zeptat. Žalobce mu položil dvě otázky – jestli má zaměstnavatel uzavřenou franšízovou smlouvu se CENTURY 21 a jaká je výše nástupního platu. Na první byla odpověď „ano“ a na druhou 17 900 Kč. Tyto dvě informace doplnily předchozí analýzu žalobce o potencionálním zaměstnavateli.

11. Žalobce v písemném vyjádření k oznámení o zahájení řízení shrnul informace o zaměstnavateli, na základě kterých zaujal k zaměstnavateli negativní stanovisko. Jde o korporaci zapsanou do obchodního rejstříku dne 20. 3. 2017 a nelze proto provést jakoukoli analýzu (ekonomickou, personální) s ohledem na neexistující výstupy. Z důvodu krátké existence nelze subjekt hodnotit jinak než jako nehodnotitelný nebo vysoce rizikový. Informace, které byly účastníkům řízení předány, byly zavádějící a manipulativní. Zaměstnavatel sám není významnou realitní kanceláří s celosvětovou působností, má pouze uzavřenou franšízovou smlouvu, která ho opravňuje k užití know-how a obchodní značky významné realitní kanceláře s celosvětovou působností. Marketingovou a obchodní strategii nebude určovat zaměstnavatel sám, naopak bude vázán, nebo je již vázán, podmínkami uzavřené franšízové smlouvy.
12. Protože v oznámení nebylo specifikováno jakékoli jednání žalobce, které by bylo mařením součinnosti ve smyslu zákona o zaměstnanosti, žádal žalobce o „jasný a konkrétní popis právních skutečností, ve kterých úřad práce spatřoval maření součinnosti s úřadem práce“. Doporučenka obsahovala pouze údaje o výběrovém řízení, o termínu jejího projednání s úřadem práce nebyl žalobce informován. O účasti ve výběrovém řízení byl žalobce informován úřadem práce, který věděl, že se ho žalobce účastní. Žalobce úřadu práce informaci o tom, proč z výběrového řízení odstoupil, předal. Žalobce úřadu práce navrhl ústní projednání věci.
13. Žalovaný k žalobním námitkám uvedl, že „domněnka žalobce, že výběrové řízení je vedené zaměstnavatelem, a proto nemůže úřad práce žalobci stanovit povinnost osobního projednání, je mylná“. Výběrové řízení je jedním ze způsobů projednání zaměstnání a slouží k tomu, aby si zaměstnavatel vybral své budoucí zaměstnance a s uchazeči o místo jejich zájem projednal. Výběrové řízení vede zaměstnavatel, nikoli úřad práce. Výběrové řízení bylo v pravomoci úřadu práce a nikoli žalovaného. Pokud jde o pravomoci úřadu práce v předmětném výběrovém řízení, ty vyplývají ze zákona o zaměstnanosti [§ 8a odst. 1 písm. f), § 14 odst. 1 písm. a)]. Zákon o zaměstnanosti nestanoví úřadu práce povinnost vydávat doporučenku do zaměstnání s konkrétním termínem osobního projednání výhradně jen na základě smluvního zmocnění zaměstnavatele, jak se mylně domnívá žalobce. Úřad práce postupoval v souladu se zákonem o zaměstnanosti, když dne 10. 5. 2017 předal žalobci doporučenku do zaměstnání k zaměstnavateli a žalobce měl povinnost toto zaměstnání osobně projednat dne 11. 5. 2017. „Návrh žalobce na dokazování dokumentací k výběrovému řízení je nadbytečný.“ Žalovaný nezpochybňoval, že se žalobce k výběrovému řízení dostavil. Nicméně toto výběrové řízení neabsolvoval celé a se

zaměstnavatelem neprojednal doporučenku, což je zjevné z toho, že zaměstnavatel neuvedl na doporučení žádný závěr z projednání tohoto zaměstnání.

14. Žalovaný nesouhlasil s názorem žalobce, že nebyl poučen o termínu projednání doporučeného zaměstnání. Ze spisu se podává, že žalobce dne 10. 5. 2017 stvrdil svým podpisem v záznamu o jednání, že byl o tomto poučen s datem projednání dne 11. 5. 2017. I v samotné doporučení je uvedena povinnost osobního projednání doporučeného zaměstnání a povinnost doporučenku předat zaměstnavateli k potvrzení výsledku jednání. Převzetím doporučenky vznikla žalobci povinnost osobně ji projednat a předat zaměstnavateli k potvrzení výsledku jednání.
15. Při **jednání soudu** žalobce sdělil, že „zřejmě zbytečně zatěžuje soud, protože statisticky nemá šanci vyhrát, jak zjistil z nálezů na internetu.“ K podání žaloby byl motivován chováním úředníků úřadu práce. Jistě mají svoje metodiky, ale lhali mu o stavu řízení. Na návrh na ústní jednání se mu téměř vysmáli („tak to zkuste, se s námi přít“). Cítil se jako onuce zmítaná ve větru. Podstatné je, že komunikoval s osobní poradkyní hned po tzv. výběrovém řízení. Ta mu řekla, ať napíše vyjádření na listinu do spisu (k výběrovému řízení). Žalobce sám poradkyni navrhoval, že si zajistí od jednatele razítko, ale poradkyně řekla, že písemné vyjádření žalobce stačí. Pak bylo zahájeno řízení a to bylo vůči žalobci "nefér". Na výběrovém řízení se mělo vybírat na základě kritérií a výběru, ale část uchazečů dostala hned razítko. Žalobce se před zahájením výběrového řízení ptal jednatele na kritéria výběrového řízení, byly u toho dvě zaměstnankyně úřadu práce jako členky výběrové komise. Odpovědi se žalobci nedostalo, jednatel řekl, že se to všechno dozví, ale nedozvěděl se to, k pohovoru nedošlo. Na výběrovém řízení měl jednatel vystoupení asi 10 minut, řekl, že jde o realitní kancelář se stovkou poboček a stomilionovými obraty. Nato žalobce zbystřil, protože společnost byla zapsána do obchodního rejstříku asi dva měsíce před výběrovým řízením. Žalobce se účastnil výběrového řízení náhodou – pracovnice úřadu se ptala, jestli se nechce zúčastnit, že mzda je asi 40 000 Kč a jde o klasický pracovní poměr a jestli mu nevadí, že to je už zítra. To žalobci nevadilo. Nechtěl a ani nesplňoval podmínky pro živnostenský list. Na výběrovém řízení se ptal jednatele, jestli nemá uzavřenou franšizovou smlouvu, měl už informace z obchodního rejstříku, že jde o novou firmu. Náplní nabízené práce měla být příprava obchodní a marketingové strategie. Žalobce se již dříve účastnil výběrového řízení u CENTURY 21, věděl, že franšizová smlouva nedává žádný prostor pro obchodní a marketingovou strategii, byl to "nonsense". Na dotaz na mzdu žalobci jednatel sdělil, že je to 17 900 Kč. To bylo po srážkách asi 11 000 Kč, to by žalobci nezbylo ani na nájem. K dotazu soudu, jestli žalobce znal obsah franšizové smlouvy, žalobce uvedl, že asi 5 – 6 měsíců před tímto výběrovým řízením se účastnil výběrového řízení přímo u CENTURY 21 a bylo mu nabídnuto být přímo franšizantem, podmínkou byl živnostenský list a vložení asi 146 000 Kč do firmy a uzavřít franšizovou smlouvu. Za uvedených podmínek žalobce z předmětného výběrového řízení odstoupil a sdělil to přítomnému jednateři. K dotazu soudu, zda toto bylo za přítomnosti pracovníků úřadu práce, žalobce sdělil, že jedna z nich mu řekla, že to nemůže a žalobce na to sdělil, že si myslí, že může z výběrového řízení odstoupit, že jde o výběrové řízení, a že to, co řekl jednatel, byl jeden větší nesmysl než druhý. Žalobce navrhl soudu u jednání provést důkaz úplným výpisem zaměstnavatele z obchodního rejstříku společně s notářským zápisem o zápisu zaměstnavatele, průkaz uchazeče o zaměstnání, ze kterého má vyplynout, že se poctivě účastnil všech schůzek na úřadu práce, které předložil a soud provedl důkaz čtením těchto listin.

16. Zástupce žalovaného k provedenímu dokazování uvedl k namítanému špatnému chování úředníků úřadu práce, že námitky jsou nekonkrétní a správní řád nabízí jiné prostředky ochrany. K neprovedení ústního jednání žalovaný uvedl, že jeho nařízení je právem správního orgánu, nemusí ho nařídít, žalobce se mohl vyjádřit písemně – žádost o nařízení jednání dorazila e-mailem až po vydání rozhodnutí; nařízení jednání nemělo v dané věci vliv na rozhodnutí. Tvrzení, že poradkyni žalobce sdělil, že dojde pro razítko, není ve spise zaznamenáno, navíc následná nabídka obstarání razítka je bezpředmětná, protože to bylo po datu, kdy měl žalobce projednat doporučenku; žalobce toto mohl namítat v prvoinstančním řízení. Předmětem řízení je, že žalobce neprojednal doporučenku, projednání na ní nebylo vyznačeno. K námitce žalobce, že nešlo o výběrové řízení a že mohl odstoupit, žalovaný uvedl, že mohl, ale jako uchazeč o zaměstnání měl doporučenku projednat a zaměstnavatel měl výsledek zapsat na doporučenku. V dané věci však zaměstnavatel se žalobcem nejednal. Vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je dobrovolné a žalobce na sebe dobrovolně vzal povinnosti, ty nesplnil a důsledkem bylo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V té době byl žalobce veden v evidenci již více než rok, tedy dlouhodobě. K živnostenskému listu žalovaný uvedl, že skutečnost je bez právního významu, dané zaměstnání mělo být pracovním poměrem. Bez právního významu byla i předchozí možnost podnikání žalobce s CENTURY 21. Skutečnost, že žalobce se dostavoval na stanovené termíny, není právně významná. V daném případě žalobce mařil součinnost s úřadem práce tím, že danou doporučenku neprojednal ve stanovené lhůtě dne 11. 5. 2017. K výmazu zaměstnavatele z obchodního rejstříku žalovaný uvedl, že v den 11. 5. 2017 úřad práce nemohl tuto skutečnost předvídat. Smyslem výběrového řízení bylo vybrat jednoho uchazeče. Z dostupných materiálů není znám výsledek výběrového řízení, ale z 29 přítomných uchazečů bylo vybráno 12 do dalšího kola. Nabízená mzda vysoce převyšovala zaručenou mzdu. Pokud by nepokryla žalobcovy náklady, pro srovnání při vedení žalobce v evidenci by jeho příjmy byly nižší a přijetím zaměstnání by došlo ke zlepšení jeho situace. Pokud by se zaměstnavatel ukázal jako neseriózní, mohl žalobce ukončit pracovní poměr ve zkušební době. Když by mu zaměstnavatel nevyplácel mzdu, mohl být žalobce znovu zapsán do evidence uchazečů o zaměstnání za podmínek stanovených zákonem.
17. Žalobce k tomu uvedl, že pokud mu poradkyně řekla, že mzda bude asi 40 000 Kč a byla 17 900 Kč, jde o značný rozdíl. V doporučeníce nebyl stanoven termín 11. 5. 2017, doporučenka byla vystavena proto, aby se žalobce dostavil na výběrové řízení. Výběrové řízení je soutěž, doporučení k účasti žalobce nepotřeboval. Žalobce se účastnil i jiných výběrových řízení mimo úřad práce, osobní poradkyně o nich věděla. Je velký rozdíl mezi projednáním zaměstnání a výběrovým řízením. Materiály k výběrovému řízení chtěl žalobce po úřadu práce, ale byly zpracovány zřejmě až následně. Lidsky neakceptovatelné chování nevyřešíme. Žalobce neměl za úkol projednat doporučenku, formulář byl vyškrtaný, byla tam jen informace o konání výběrového řízení. Žádost o nařízení ústního jednání byla včasná. Telefonicky žalobci sdělili, že rozhodnuto není, rozhodnutí mu došlo asi až za 1 – 2 týdny, přitom rozhodnutí bylo vydáno, ale žalobce to nevěděl. K živnostenskému listu žalobce uvedl, že strávil 5 let ve výkonu trestu odnětí svobody, nemohl podnikat. Po tři čtvrtě roce v evidenci uchazečů o zaměstnání žalobce zjistil, že nabídky byly nepřijatelné – měl být bezúhonný nebo mít živnostenský list. Úřad práce neplnil roli subjektu pomáhajícího hledat zaměstnání. Jediná výhoda byla, že úřad práce za něj platil nemocenské a zdravotní pojištění.

18. Zástupce žalovaného k vyškrtnutí na doporučení uvedl, že k němu došlo, protože se změnil termín výběrového řízení. Termín je patrný i ze záznamu z jednání úřadu práce z téhož dne 10. 5. 2017 (kdy byla doporučenka žalobci předána), kde je uvedeno, že žalobce byl o projednání doporučenky náležitě poučen. E-mail žalobce s žádostí o nařízení jednání byl ze dne 30. 6. 2017, rozhodnutí úřadu práce bylo vypraveno dne 23. 6. 2017 a podle záznamu pošty na doručení byla zásilka uložena dne 26. 6. 2017. Výběrové řízení není jiný institut. Běžná praxe úřadu práce je, že organizuje výběrové řízení se zaměstnavateli, zaměstnavatel si tam vybírá zaměstnance a potvrzuje doporučenky. Tvzení žalobce o mzdě ve výši 40 000 Kč je v rozporu se spisem. Nabízená mzda byla v souladu s právními předpisy.
19. Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci **přezkoumal** napadené rozhodnutí podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále „s. ř. s.“), v mezích žalobních bodů a při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), tedy ke dni 10. 10. 2017.
20. Ze **správního spisu** ve vztahu k souzené věci soud zjistil z protokolu o jednání dne 6. 1. 2016, kdy byl žalobce zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, že zde není žádný konkrétní poučení k doporučení.
21. V záznamu o jednání ze dne 10. 5. 2017 je uvedeno, že zaměstnavatel ECGL NORD Ostrava si ještě nepožádal o dotaci na uchazeče, další rozjednané pracovní místo žalobce neuvedl, byly mu předány dvě doporučenky na pojišťovacího poradce ČSOB pojišťovny a.s. Olomouc a osobní bankéř MONETA Money Bank, a.s., pobočka Olomouc. Dále byla předána doporučenka na specialistu obchodní a marketingové strategie zaměstnavatele (AHR), žalobce byl „poučen o osobním projednání doporučenky na výběrovém řízení úřadu práce ve velkém sále dne 11. 5. 2017 v 9 h a doložení na úřadu práce zprostředkovatelce ve stanovený termín“. Dále je v záznamu uvedena věta: „Stanovený termín: 15. 5. 2017 v 9.40 h“.
22. Na doporučení jsou uvedeny údaje o žalobci, zaměstnavateli, výběrovém řízení, požadavcích na uchazeče (ŘP sk. B, práce na PC). V části nazvané „oznámení o přijetí pracovníka“ je uvedeno, že zaměstnavatel potvrzuje uchazeči o zaměstnání (žalobci) a jsou uvedeny samostatné řádky s rámečky pro zaškrtnutí (je přijat; je zařazen do výběrového řízení dne...; není přijat z důvodu obsazení místa; není přijat z důvodu...; pracovní místo odmítl z důvodu...). Dále je místo pro poznámku, datum a razítko a podpis zaměstnavatele. Na doporučení pod tímto tištěným textem je rukou dopsáno: „Stanovisko zájemce: Zájemce sám odešel po úvodním projevu budoucího zaměstnavatele, ze kterého vyšlo najevo, že má uzavřenou franšizovou smlouvu se společností CENTURY 21. Spolu s informací o nástupním platu je tato informace jednoznačným důvodem pro odmítnutí nabídky“. Je zde doplněno datum 15. 5. 2017 a podpis žalobce, který je shodný s podpisy žalobce ve správním a soudním spise - na doporučení není uvedeno, kdy byla zařazena (vrácena) do spisu.
23. Podle seznamu účastníků výběrového řízení se zaměstnavatelem ho byl žalobce účasten, jak potvrdila za úřad práce Bc. M. P.
24. Podle karty volných míst v daném případě měla být mzda 13 500 – 17 000 Kč. Podle zápisu z výběrového řízení bylo pozváno 37 uchazečů o zaměstnání, zúčastnilo se 29 a vybráno bylo 12 do dalšího kola. Více informací záznam z výběrového řízení neobsahuje. Výběrové

řízení bylo realizováno v rámci projektu EFES (efektivní služby zaměstnanosti), jehož hlavním cílem projektu je zefektivnit poskytované služby Úřadu práce ČR (www.mpsv.cz).

25. Ze **záznamu z jednání s uchazečem** ze dne 15. 5. 2017 se podává, že se žalobce dostavil na stanovený termín a doložil doporučenku, a to nepotvrzenou, protože na ni napsal své stanovisko. Žalobce oprávněné úřední osobě H. M. objasnil, že odešel po úvodním projevu zaměstnavatele, kdy vyšlo najevo, že má uzavřenou franšízovou smlouvu s CENTURY 21. Žalobce vyslechl informace o platových podmínkách. Nástupní plat byl pro žalobce jednoznačně důvodem pro odmítnutí nabídky. Zaměstnavatel je nově vzniklým subjektem, který byl zapsán do obchodního rejstříku teprve ke dni 20. 3. 2017 a proto je nevyzpytatelným a vysoce rizikovým zaměstnavatelem. K tomu je uvedeno: „bude vyrozuměn písemně“.
26. Na to úřad práce zahájil řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání. K oznámení se žalobce vyjádřil písemně, jak podrobně citoval žalovaný ve vyjádření k žalobě (viz bod 11 a 12 tohoto rozsudku).
27. V **rozhodnutí ze dne 22. 6. 2017** úřad práce odůvodnil vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání tím, že žalobcem uváděné důvody nejsou vážnými důvody podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, že byl dostatečně poučen dne 6. 1. 2016. Účast žalobce na výběrovém řízení nepovažoval úřad práce za splněnou povinnost a osobní projednání zaměstnání, jak byl žalobce poučen v záznamu ze dne 10. 5. 2017. Ke všem podrobným námitkám žalobce ve vyjádření k zahájení řízení úřad práce uvedl, že „si žalobce měl vytýkanou povinnost – osobní projednání zaměstnání se zaměstnavatelem splnit a případně využít institutu zkušební doby, který slouží právě k ověření si vhodnosti pracovního místa a teprve na základě osobní zkušenosti se rozhodnout, zda v zaměstnání setrvá či nikoliv“. Dostavení se na výběrové řízení není projednáním zaměstnání. Před projednáním zaměstnání žalobce odešel. Úřad práce není povinen vyhovět všem požadavkům uchazeče o zaměstnání, ale je povinen mu zprostředkovat vhodné zaměstnání podle § 20 zákona o zaměstnanosti, tedy takové zaměstnání a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání. Pro uchazeče zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.
28. O takové zaměstnání se v daném případě jednalo. Pokud neexistují vážné důvody, nelze naplnění základního smyslu evidence odkládat na pozdější dobu, a to ani v případě, že doporučené zaměstnání neodpovídá plně představám uchazeče. Skutečnosti, které žalobce uvedl, nejsou vážnými důvody, které by mu bránily splnit svou povinnost. Uchazeč o zaměstnání se musí o práci aktivně ucházet.
29. Rozhodnutí je označeno datem 22. 6. 2017 s datem vypravení 23. 6. 2017, podle doručky byla zásilka připravena k vyzvednutí a uložena dne 28. 6. 2017. Žalobce e-mailem žádal oprávněnou úřední osobu úřadu práce dne 30. 6. 2017 o nařízení jednání.

30. V **odvolání** žalobce upřesnil nad rámec dosavadních námitek, že dotazy jednatelem zaměstnavatele na výběrovém řízení vznesl s uvedením svého jména, nikoli anonymně, mohou to dosvědčit účastníci výběrového řízení. Žalobce doporučenku doplnil o své stanovisko po doporučení oprávněné úřední osoby H. M.. Jestliže se zaměstnavatel prezentoval jako významná realitní kancelář s celosvětovou působností a pak vyšlo najevo, že jde o nově zřízenou společnost, je to neetické a nemravné. Za dané situace šlo ze strany žalobce o vážné důvody a projednání zaměstnání bylo nesplnitelné. Osobní projednání s účastníky výběrového řízení by popřelo smysl výběrového řízení. Žalobce navrhl k důkazu kompletní dokumentaci k výběrovému řízení. Žalobce navrhl, aby úřad práce provedl opatření ke zjištění úspěšnosti uchazečů v jím organizovaných výběrových řízeních a zavedení jednotné praxe těchto výběrových řízení. Žalobce očekával, že zaměstnání zprostředkované úřadem práce bude u zaměstnavatele korektního a věrohodného. Je zjevné, že úřad práce nerozlišuje projednání doporučeného zaměstnání a pohovor při výběrovém řízení. To, že žalobce z výběrového řízení odstoupil, nelze posoudit jako maření součinnosti s úřadem práce, takové posouzení nemá oporu v zákoně. Odstoupení žalobce z výběrového řízení nebylo náhlým hnutím mysli, ale výsledkem předchozí analýzy, kterou si díky odpovědím jednatele zaměstnavatele na konkrétní dotazy žalobce doplnil do výsledku, který ho vedl k rozhodnutí z výběrového řízení odstoupit.
31. Žalovaný se v rozhodnutí o odvolání ztotožnil se závěry úřadu práce. Žalobce měl povinnost osobního projednání zaměstnání. Účast na úvodní řeči zaměstnavatele, položení dvou otázek a vyslechnutí jejich zodpovězení žalovaný nepovažoval za projednání zaměstnání. Povinnost osobního projednání plynula z předané doporučenky a zápisu z jednání dne 10. 5. 2017. Podle žalovaného výběrové řízení je projednáním zaměstnání a slouží k tomu, aby si zaměstnavatel vybral své zaměstnance a s uchazeči o zaměstnání jejich zájem projednal. Účast na výběrovém řízení nemůže být jen formální, jejím účelem je zprostředkování zaměstnání. Pokud úřad práce našel pro uchazeče vhodnou příležitost pro zprostředkování zaměstnání, měl k ní žalobce přistoupit s potřebnou vážností a odpovědností. Proto měl žalobce předmětné zaměstnání se zaměstnavatelem projednat osobně. Žalobce měl být ochoten ke spolupráci a měl se o práci aktivně ucházet, a to již ve výběrovém řízení. Žalobce možné projednání zaměstnání ani nepřipustil, jeho jednání nebylo dostatečně aktivním ucházením se o pracovní pozici.
32. Úřad práce neupírá právo uchazeči z výběrového řízení odstoupit, ale pak musí přijmout sankci v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, která je dobrovolná. Žalobce měl povinnost jednat tak, aby byl přijat do doporučeného zaměstnání. Žalobce svým jednáním způsobil, že doporučené zaměstnání osobně se zaměstnavatelem neprojednal, čímž zmařil zprostředkování zaměstnání a nesplnil svou povinnost, o které byl poučen.
33. Ze záznamu ze dne 10. 5. 2017 vyplývá, že byl žalobce výslovně poučen o povinnosti osobního projednání zaměstnání, tato povinnost je uvedena i na doporučení. Žalovaný nesouhlasil se žalobcem, že svým podpisem na doporučení pouze potvrdil svůj zájem na účasti ve výběrovém řízení. Doporučenka nebyla jen listinou, opravňující žalobce k účasti na výběrovém řízení.
34. Doporučenka je listina, která slouží k vyznačení průběhu projednání doporučeného zaměstnání zaměstnavatelem, jak vyplývá i z textu doporučenky.

35. Zaměstnání u zaměstnavatele AHR bylo vhodným zaměstnáním, délka působení na trhu práce ani obchodní strategie nejsou pro posouzení vhodnosti zaměstnání rozhodné. Nadto obchodní strategie je čistě věcí zaměstnavatele a i podle žalovaného žalobce mohl využít institut zkušební doby.
36. K odvolací námitce, že žalobcovy důvody byly důvody vážnými, žalovaný „nepřihlédl, protože ji žalobce mohl uplatnit dříve a neučinil tak“. Pokud žalobce odstoupil z výběrového řízení, aniž by si blíže zjistil podmínky zaměstnání, neměl vážný důvod pro své jednání.
37. Závěr žalobce o nevhodnosti zaměstnání je pouze subjektivním názorem žalobce. Ve věci není rozhodné, kdy žalobce učinil vlastnoruční záznam na doporučení.
38. Důkaz kompletní dokumentací k výběrovému řízení považoval žalovaný za nadbytečný, a proto jej odmítl provést.
39. Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba je důvodná.
40. Žalobce byl úřadem práce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce tím, že **neprojednal doporučené zaměstnání** ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce.
41. Podle § 31 písm. b) zákona o zaměstnanosti *„uchazeč o zaměstnání má součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce, jestliže neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou úřadu práce.“*
42. Spornou otázkou mezi účastníky řízení bylo, zda žalobce projednal nebo neprojednal ve stanoveném termínu toto doporučené zaměstnání. O splnění termínu stanoveného úřadem práce přitom není sporu (15. 5. 2017).
43. V předmětném řízení nebylo pochyb o tom, že projednáním zaměstnání se rozumělo projednání mezi žalobcem a zaměstnavatelem (nikoli mezi žalobcem a úřadem práce).
44. Pojem „projednání“ je třeba vyložit v souladu s jeho obecným významem [srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 26. 11. 2009, č. j. 2 As 37/2009-62, podle kterého není-li pojem (zde nerozpustné nečistoty) definován v právním předpise jinak, je třeba mu při jeho výkladu přisoudit takový význam, jaký má v běžném jazyce].
45. Za použití analogie lze pojem „projednání“ vyložit např. v souladu s § 278 odst. 3 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění účinném od 30. 9. 2017, podle kterého *projednáním se rozumí jednání mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci, výměna stanovisek a vysvětlení s cílem dosáhnout shody. Zaměstnavatel je povinen zajistit projednání v dostatečném předstihu a vhodným způsobem, aby zaměstnanci mohli na základě poskytnutých informací vyjádřit svá stanoviska a zaměstnavatel je mohl vzít v úvahu před uskutečněním opatření. Zaměstnanci mají při projednání právo obdržet na své stanovisko odůvodněnou odpověď.*
46. Synonymem slova „projednat“ je například: probrat, domluvit, posoudit, prodebatovat, zvážit, vyřešit, vyřídit, obstarat, zařídit, vysvětlit, vypořádat se.
47. V posuzovaném případě je třeba pojem „projednání“ vyložit s ohledem na konkrétní okolnosti věci. Jakkoli je výše citované „projednání“ mezi zaměstnavatelem a stávajícími zaměstnanci podle § 278 odst. 3 zákoníku práce směřováno ke shodě ve stávajících smluvních vztazích, u projednání zaměstnání v posuzovaném případě je nejdříve třeba

naplnit prvotní podmínky projednávání, tj. zjistit dostatek informací pro případný smluvní vztah.

48. V pracovněprávních vztazích, stejně jako v jiných smluvních vztazích je výrazem odpovědného přístupu k uzavření smlouvy získání dostatek relevantních informací pro rozhodnutí o uzavření smlouvy (jinými slovy: Rozhovor ve společnosti není jen a pouze o vaší osobě. Je také o nabízené práci a hlavně společnosti, vašem možném budoucím zaměstnavateli. Není od věci si předem o společnosti něco nastudovat a také se ptát. Buďte aktivní a ukažte váš zájem. Zdroj: Martin Kouřil: 5 tajemství o hledání práce https://finance.idnes.cz/5-tajemstvi-o-hledani-prace-dcv-/podnikani.aspx?c=A050110_111829_zamestnani_zal). Ostatně sám žalovaný kladl žalobci povinnost mít aktivní přístup (viz rozhodnutí o odvolání a zdůraznění aktivního přístupu).
49. V souzené věci není sporu o tom, že se žalobce zúčastnil výběrového řízení se zaměstnavatelem, vyslechl celý jeho přednes a reagoval na něj položením dvou otázek, které měly významný vztah k doporučené práci (zda má zaměstnavatel uzavřenou franšízovou smlouvu s realitní kanceláří CENTURY 21 a jaký je nástupní plat). Jednatel zaměstnavatele na tyto otázky odpověděl. Úřad práce byl o celém průběhu výběrového řízení, včetně komunikace mezi žalobcem a zaměstnavatelem, srozuměn, protože členem výběrové komise podle vyjádření žalobce i správního spisu byla zaměstnankyně úřadu práce. Je zjevné, že toto projednání bylo dostačující jak pro žalobce, tak pro zaměstnavatele a neměli zájem na dalším projednávání smluvního, pracovněprávního vztahu. Žalobce svou vůli prezentoval „odstoupením“, či odchodem z výběrového řízení a zaměstnavatel tím, že vybral pro další kolo výběrového řízení jiné uchazeče o zaměstnání, jak se podává ze správního spisu a není o tom mezi účastníky řízení sporu. Není pravdivý popis skutkového stavu úřadem práce v jeho rozhodnutí ze dne 22. 6. 2017, že po úvodním proslovu zaměstnavatele žalobce odešel bez dalšího.
50. Žalobce výsledek projednání sdělil na stanoveném termínu oprávněné úřední osobě. Úřad práce byl povinen žalobce v souladu s § 4 odst. 2 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu, ve znění pozdějších předpisů (dále „správní řád“), a § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti poučit, že má doplnit písemné vyjádření zaměstnavatele do doporučenky. Pokud tak neučinil, šlo o nezákonný postup.
51. Podle § 4 odst. 2 správního řádu *správní orgán v souvislosti se svým úkonem poskytne dotčené osobě přiměřené poučení o jejích právech a povinnostech, je-li to vzhledem k povaze úkonu a osobním poměrům dotčené osoby potřebné.*
52. Podle § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *krajská pobočka Úřadu práce je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky.*
53. Podle žalobce úřad práce sdělil na návrh žalobce, že písemné vyjádření zaměstnavatele obstará, že to není třeba a že své stanovisko může žalobce dopsat na doporučenku sám, což žalobce učinil, jak je citováno v bodě 22 tohoto rozsudku; tímto postupem úřad práce prokázal výsledek projednání zaměstnání podle svých pokynů.
54. Pokud úřad práce toto poučení a pokyn žalobci nedal, šlo v dané věci o vadu řízení, která má vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Obsahem správního spisu toto poučení

není. Žalobce nemá právní vzdělání a úřad práce ani žalovaný neprokázaly, že toto poučení nebylo u žalobce třeba nebo že ho již dostal.

55. Lze dospět k dílčímu závěru, že žalobce doporučené zaměstnání projednal. Výsledek projednání byl zaznamenán ve spise. Ze správního spisu se podává, že toto projednání a záznam o něm byl pro úřad práce dostačující, protože písemně (ani podle vlastních záznamů ve správním spise) nevyzval žalobce, aby obstaral písemné vyjádření zaměstnavatele, jak (dle svého tvrzení u soudu) žalobce navrhoval. Věřohodnosti verze žalobce nasvědčuje to, že ve spise nejsou jiné záznamy. Pokud by úřad práce žalobci ústně nesdělil, že jeho písemné vyjádření na doporučení je dostačující, úřad práce by žalobce vyzval k obstarání písemného vyjádření zaměstnavatele o projednání zaměstnání na doporučení, a to písemně nebo v záznamu o jednání s žalobcem. Tak se nestalo, a to ani podle předkládací zprávy k odvolání.
56. Zprostředkování zaměstnání má vést k uzavření pracovní smlouvy. I uzavírání pracovní smlouvy, jako jakékoli jiné smlouvy, je projevem práva smluvní volnosti (podle zákoníku práce a podpůrného užití občanského zákoníku).
57. Důvodová zpráva k zákonu o zaměstnanosti jednoznačně smluvní volnost umožňuje a nepopírá ji. Podle důvodové zprávy „vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu odmítnutí nástupu na rekvalifikaci bude přicházet v úvahu tehdy, pokud uchazeč o zaměstnání po dobrovolném uzavření dohody o rekvalifikaci odmítne do sjednaného kurzu nastoupit. **Právo smluvní volnosti tím tedy není dotčeno.**“ Smluvní svoboda znamená svobodu rozhodnout se zda smlouvu uzavřít, za jakých podmínek (s jakým obsahem) a v jaké formě.
58. V posuzované věci nelze pominout ani před smluvní odpovědnost. Podle § 1728 odst. 1 zákona č. 89/2012 Sb., občanský zákoník, ve znění účinném od 28. 2. 2017, **každý může vést jednání o smlouvě svobodně a neodpovídá za to, že ji neuzavře, ledaže jednání o smlouvě zahájí nebo v takovém jednání pokračuje, aniž má úmysl smlouvu uzavřít.**
59. Podle § 1728 odst. 2 téhož zákona **při jednání o uzavření smlouvy si smluvní strany vzájemně sdělí všechny skutkové a právní okolnosti, o nichž ví nebo vědět musí, tak, aby se každá ze stran mohla přesvědčit o možnosti uzavřít platnou smlouvu a aby byl každé ze stran zřejmý její zájem smlouvu uzavřít.**
60. Pokud by žalobce pouze předstíral zájem uzavřít smlouvu, ačkoli by jednoznačně věděl, že ji neuzavře, mohl by tím porušit povinnosti vyplývající z před smluvní odpovědnosti.
61. Slovní (gramatický, doslovný) výklad v dané věci je v souladu s **teleologickým výkladem** a účelem a smyslem zákona.
62. Podle důvodové zprávy k zákonu o zaměstnanosti státní politika zaměstnanosti je zabezpečována Ministerstvem práce a sociálních věcí a úřady práce a je zaměřena na dosažení plné zaměstnanosti a na ochranu před nezaměstnaností. Z tohoto hlediska je žádoucí, aby uchazeči o zaměstnání nastoupili do vhodného zaměstnání s vážným úmyslem skutečně pracovat, kde hodlají být zaměstnaní nikoli jen “naoko” například několik hodin nebo dnů, jak předestřel žalovaný (viz bod 16 předposlední věta tohoto rozsudku). Na druhou stranu zde ovšem musí být takový korektiv, aby uchazeč o zaměstnání neodmítal vhodná zaměstnání, a to tak, aby byl naplněn účel zákona, tedy dosažení plné zaměstnanosti.

63. Proto správní řád ukládá správním orgánům, aby posoudili v každém jednotlivém případě všechny okolnosti věci.
64. Podle § 2 odst. 4 správního řádu *správní orgán dbá, aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu, jakož i na to, aby při rozhodování skutkově shodných nebo podobných případů nevznikaly nedůvodné rozdíly.*
65. Podle § 50 odst. 4 správního řádu *pokud zákon nestanoví, že některý podklad je pro správní orgán závazný, hodnotí správní orgán podklady, zejména důkazy, podle své úvahy; přitom pečlivě přiblíží ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.*
66. Zdůrazněná zásada činnosti správních orgánů (aby přijaté řešení bylo v souladu s veřejným zájmem a aby odpovídalo okolnostem daného případu) je právě projevem nestranného postupu správních orgánů a rovného přístupu k dotčeným osobám (srov. Vedral, J. *Správní řád, Komentář*. Bova Polygon, II. vydání, str. 99). Tato zásada souvisí s ostatními zásadami, zejména zásadou materiální pravdy, zásadou legitimního očekávání (formální spravedlnosti) a zásadou rovnosti (zákazem diskriminace). Nelze jednotlivé skutečnosti vytrhávat z jejich kontextu.
67. **V posuzovaném případě** žalobce naplnil podmínku aktivního přístupu, nešlo o nedbalost. Žalobce si před výběrovým řízením zjistil o zaměstnavateli z obchodního rejstříku datum vzniku, osobu jednatele, předmět podnikání zaměstnavatele, listiny o založení korporace a při výběrovém řízení si upřesnil, že zaměstnavatel je franšízantem realitní kanceláře, o jejímž podnikání měl rovněž informace z předchozích aktivit (nutnost složení částky 146 000 Kč a mít živnostenské oprávnění, jak vypověděl při jednání soudu). Podle soudu přípravu žalobce na výběrovém řízení lze jednoznačně hodnotit jako aktivní a zodpovědný přístup. Je pochopitelné, že se žalobce, který má vysokoškolské vzdělání, zajímal o náplň nabízené práce a mzdu a o zaměstnání, které je pro něj vhodné (srovnej další nabídky podle bodu 21 rozsudku – pojišťovací poradce, osobní bankéř).
68. Podle § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti *fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, c) které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.*
69. Podle § 20 odst. 2 zákona o zaměstnanosti *pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které a) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), b) a d), nebo b) splňuje podmínky stanovené v odstavci 1 písm. a), c) a d) a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby.*
70. V posuzovaném případě za situace, kdy úřad práce ani žalovaný v odvolacím řízení nevyzvaly žalobce k obstarání písemného vyjádření zaměstnavatele na doporučenku (byť to dle svého tvrzení žalobce navrhoval, ale i kdyby to nenavrhoval) a žalobci úřad práce umožnil jeho písemné vyjádření k projednání zaměstnání na doporučenku, nelze dospět k závěru, že zaměstnání žalobce neprojednal, když se o zaměstnání podrobně zajímal na výběrovém řízení, byl na výběrové řízení dobře připraven, kladl zaměstnavateli

kvalifikované otázky k věci (ty nejpodstatnější) a vyslechl na ně pravdivé a přiléhavé odpovědi, a to za přítomnosti zaměstnance úřadu práce.

71. Opačný postup by byl přepjatým formalismem, jehož důsledkem je sofistifikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti nebo nepřihlédnutí ke smyslu a účelu právní úpravy a tím dotčení smyslu čl. 36 odstavce 1 Listiny základních práv a svobod. Pokud žalobce zaměstnání fakticky projednal a pouze mu chybělo na doporučení „razítko, resp. písemné zaškrtnutí kolonky s podpisem a razítkem“, a to za přesně dané situace v tomto konkrétním případě, jedná se o nesprávně vyložený pojem „projednání“ a nezákonný postup a rozhodnutí.
72. Je třeba, aby správní orgány při rozhodování o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání zvážily konkrétní situaci a důvody tvrzené takovým uchazečem, a to zejména s ohledem na celkový kontext věci a často nepříznivou sociální a finanční situaci uchazeče o zaměstnání.
73. Správními orgány by naopak měly být akceptovány situace, ke kterým může běžně v lidském životě docházet, které však budou umocněny nepříznivou finanční a sociální situací uchazeče o zaměstnání. Obdobně podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013-28, správní orgány by měly vždy citlivě posoudit situace, ke kterým v lidském životě běžně dochází (zde: a které znemožňují uchazečům o zaměstnání dostavit se včas na jednání k úřadu práce), přičemž mají **zohlednit to, jestli se nejedná o účelové a úmyslné vyhýbání se povinností uchazeče o zaměstnání a zda se uchazeč aktivně snaží vzniklou situaci adekvátními prostředky řešit...** Tím, že správní orgány přihlídnou k okolnostem a způsobu jednání uchazeče o zaměstnání, citlivě napomohou posoudit případ ve všech jeho souvislostech a rozhodnout spravedlivě tak, že vyřadí z evidence uchazečů o zaměstnání pouze ty, kteří skutečně **maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.**
74. Obdobný postoj zaujal Nejvyšší správní soud ve věcech sp. zn. 7 Ads 268/2015, 4 Ads 161/2008, 4 Ads 20/2008, v souladu s nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 188/04.
75. Na okraj lze podotknout v souladu s tím, co již vyslovil v citované judikatuře Nejvyšší správní soud, že k přezkoumání napadeného rozhodnutí dochází s časovým odstupem a okolnosti věci jsou posuzovány zpětně, někdy „v novém světle“. V daném případě skutečně úřad práce ani žalovaný nemohly předvídat brzký zánik podnikání jmenovaného zaměstnavatele, který byl zapsán do obchodního rejstříku dne 20. 3. 2017, v likvidaci byl ode dne 15. 8. 2018 a vymazán z obchodního rejstříku ke dni 9. 11. 2018. Zpětně však tyto skutečnosti jen osvědčují důvodné obavy žalobce jakožto potenciálního zaměstnance z nevyzpytatelnosti a rizikovosti, kdy poukazoval na to, že zaměstnavatel nemá žádnou historii a nelze si o něm učinit úsudek. Této úvaze nebylo co vytknout. Nadto z účetní závěrky zveřejněné ve Sbírce listin vyplývá, že zaměstnavatel ukončil podnikání i po krátkém podnikání za roky 2017 i 2018 se ztrátou a záporným vlastním kapitálem, který je hlavním ukazatelem podnikatelského rizika.
76. S ohledem na procesní stav a výše uvedenou argumentaci soud neprováděl další důkazy a nevyjadřoval se k dalším žalobním námitkám, protože to bylo nadbytečné.
77. V rozhodnutí napadeném žalobou posoudil žalovaný spornou právní otázku nesprávně a soud žalobou napadené rozhodnutí podle § 76 odst. 1 písm. c) s. ř. s. zrušil a věc vrátil

žalovanému k dalšímu řízení. V dalším řízení je žalovaný shora podaným právním výkladem podle § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán.

78. Úspěšný žalobce se nákladů řízení vzdal, proto mu je soud nepřiznal a neúspěšný žalovaný nemá právo na náhradu nákladů řízení, to vše podle § 60 odst. 1 s. ř. s.

Poučení:

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

Olomouc 21. listopadu 2018

JUDr. Martina Radkova, Ph.D. v. r.
samosoudkyně