



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

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

žalobce: **M. K.**
bytem Z. K. 415, X S.
zastoupený advokátkou Mgr. Zuzanou Kožnářkovou
sídlem nám. Edmunda Husserla 4423/16a, 796 01 Prostějov

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

o žalobě proti rozhodnutí ze dne 16. 8. 2017, č. j. MPSV-2017/129626-421/1, ve věci
vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,

takto:

I. Rozhodnutí žalovaného ze dne 16. 8. 2017, č. j. MPSV-2017/129626-421/1, **se ruší** a věc **se vrací** žalovanému k dalšímu řízení.

II. Žalobci **se přiznává** náhrada nákladů řízení ve výši 338 Kč, kterou mu žalovaný zaplatí do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku.

III. Žalovaný **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

IV. Ustanovené zástupkyni žalobce **se přiznává** odměna za zastupování a náhrada nákladů řízení ve výši 17 470 Kč, a která jí bude zaplacená do 30 dnů od právní moci tohoto rozsudku z účtu Krajského soudu v Ostravě.

Odůvodnění:

1. Předmětem přezkoumání shora citovaného rozhodnutí žalovaného bylo posouzení, zda u žalobce existovaly důvody hodné zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) bod 7 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“).
2. V záhlaví citovaným rozhodnutím žalovaný zamítl odvolání a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále jen „úřad práce“) ze dne 12. 5. 2017, č. j. PVA-1396/2017-11, jímž byl žalobce podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti ode dne 25. 4. 2017 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti tím, že neoznámil úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.
3. Žalobce v žalobě namítal, že dohodu o provedení práce uzavřel dne 24. 4. 2017, výkon tohoto zaměstnání byl zahájen dne 25. 4. 2017 a tato dohoda byla oznámena úřadu práce dne 26. 4. 2017.
4. Žalobce namítal, že žalovaný použil zákon o zaměstnanosti pouze velmi formalisticky a nezhodnotil okolnosti daného případu. Nadto porušil zákonnou lhůtu k vyřízení. Žalobce se mylně domníval, že lhůta k oznámení nekolidujícího zaměstnání je 8 dnů. V den zahájení zaměstnání dne 25. 4. 2017 byl ale zaměstnavatelem (agenturou) poslán k výkonu zaměstnání pro třetí stranu, kde ho potřebovali až do pozdních odpoledních hodin. Způsob oznámení výkonu zaměstnání osobně žalobce považoval za jediný prokazatelný způsob. O písemném oznámení je stanoveno, že ho učinit lze, ale nikoliv že ho tak učinit musí. Podle žalobce e-mail není přesvědčivým oznamovacím prostředkem, a tak v podvědomí jeho významu ve styku s úřady upadá někde na okraj. Žalobce namítal, že mezi nástupem do zaměstnání a oznámením úřadu práce nefiguruje jediný promarněný den. Napadené rozhodnutí zasáhlo do situace žalobce zcela fatálním způsobem, protože vyřazením z evidence úřadu práce přišel i o sociální dávky za stavu, kdy v jednom měsíci neodpracoval ani povinných minimálních 20 hodin, protože pro něj zaměstnavatel prostě práci neměl. Žalobce tak přestal být považován za osobu v hmotné nouzi a zůstal v hrozné situaci téměř bez příjmu. Při jeho zdravotním stavu a bezlepkové dietě kvůli celiakii je situace ještě horší.
5. Žalobce v doplnění žaloby uvedl, že se neztotožňuje se závěrem, že výkon nekolidujícího zaměstnání není důvodem omluvy pro splnění oznamovací povinnosti ve věci nekolidujícího zaměstnání. Takový výklad by směřoval proti samotnému smyslu oznamovací povinnosti. Podle platné právní úpravy není prostor pro jiné právní posouzení dané věci.
6. Žalobce již v rámci ústního jednání dne 10. 5. 2017 do protokolu uvedl, že dohoda o provedení práce byla uzavřena v pondělí dne 24. 4. 2017. Konkrétní podmínky dohody, včetně toho, kdy měla být práce vykonávána, byly sjednány dne 24. 4. 2017 až v odpoledních hodinách, asi v 16 hodin. Nejdříve v tento okamžik mohl žalobce s jistotou zjistit, že následující pracovní den od brzkých ranních hodin bude vykonávat sjednanou práci pro zaměstnavatele. Tuto práci žalobce skutečně vykonal. Žalobce doložil úřadu práce docházkovou listinu, podle které vykonával práci od 5.50 h do 16.50 h. Úřední hodiny úřadu práce v Prostějově jsou v úterý od 8 do 11 hodin. Hned další den, ve středu 26. 4. 2017 žalobce svou oznamovací povinnost vůči správnímu orgánu splnil. Jak žalobce

již uvedl ve správním řízení, došlo na jeho straně k pochybení, které však fakticky znamenalo pouze jednodenní zpoždění se splněním oznamovací povinnosti. K tomuto pochybení nedošlo úmyslně, ale v důsledku omylu ohledně lhůty, kdy se žalobce mylně domníval, že pro splnění povinnosti činí zákonná lhůta 8 dnů. Toto jeho pochybení bylo jediné za celou dobu jeho evidence na úřadu práce, na všechny sjednané schůzky se žalobce vždy řádně dostavil a řádně plnil všechny ostatní povinnosti; ostatně ani v průběhu správního řízení nebyl prokázán opak. K důkazu žalobce navrhl přehled docházky ze dne 25. 4. 2017 zasláný e-mailem v průběhu správního řízení, spisovou dokumentaci vedenou správním orgánem, přehled úředních hodin úřadu práce v Prostějově a písemné vyjádření Ing. K. K., jednatelky Insita pers s. r. o.

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

práva a zájmy občanů podle § 3 odst. 1 správního řádu a také jim poskytovat pomoc a poučení, aby pro neznalost právních předpisů neutrpěli v řízení újmu (§ 3 odst. 2 správního řádu). Pokud správní orgány ve správním řízení pouze důsledně vyžadují plnění povinností ze strany občanů a nedbají přitom na ochranu jejích zájmů, je výrazem tohoto postupu přepjatý formalismus, jehož důsledkem je sofistikované zdůvodňování zjevné nespravedlnosti, a tak dochází k porušení čl. 36 Listiny. Obdobně se vyjádřil Nejvyšší správní soud ve svém rozsudku č. j. 4 Ads 20/2008-58.

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

14. Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci **přezkoumal** napadené rozhodnutí podle § 65 a násl. zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů (dále „s. ř. s.“) v mezích žalobních bodů a při přezkoumání rozhodnutí soud vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), tedy ke dni 16. 8. 2017.
15. Ze **správního spisu** ve vztahu k souzené věci soud zjistil, že žalobce podal žádost o zprostředkování zaměstnání dne 7. 9. 2016. Téhož dne podepsal poučení uchazeče o zaměstnání, podle kterého pokud v dostavení se na stanovený termín návštěvy úřadu práce brání vážné důvody uvedené v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, oznámí tyto důvody osobně nebo písemně do 8 kalendářních dnů od jejich vzniku úřadu práce a dostaví se osobně na úřad práce v nejbližší následující úřední den po odpadnutí této překážky – tento den se v době úředních hodin považuje za nově stanovený termín návštěvy na úřadu práce ke zprostředkování zaměstnání. Podle bodu 4 oznámení nekolidujícího zaměstnání je uchazeč o zaměstnání povinen učinit prokazatelným způsobem, například osobně, faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Mimo úřední hodiny úřadu práce lze oznamovací povinnost splnit například faxem, e-mailem nebo zasláním zprávy do datové schránky úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu. Podle bodu 5 výkon zaměstnání, které nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, není omluvou ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti pro nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu nebo maření součinnosti s úřadem práce.
16. Dohodu o provedení práce ze dne 24. 4. 2017 doložil žalobce úřadu práce dne 26. 4. 2017, výkon práce byl dohodnut s počátkem dne 25. 4. 2017.
17. Dne 26. 4. 2017 podle protokolu o ústním jednání žalobce na dotaz úřadu práce sdělil, že první den nástupu na výkon činnosti byl dne 25. 4. 2017 a sdělil výši hrubého výdělku za měsíc duben. K dotazu, proč neoznámil výkon této činnosti nejpozději první den nástupu na výkon činnosti, žalobce uvedl, protože nebyl čas, nastoupil do práce v 6 hodin a skončil v 17 hodin.
18. Oznámením ze dne 27. 4. 2017 bylo zahájeno správní řízení, ve kterém žalobce doložil výkaz docházky za duben 2017, podle kterého nastoupil do zaměstnání dne 25. 4. 2017 v 5.50 hodin a odcházel v 16.50 hodin.
19. **Rozhodnutím ze dne 12. 5. 2017** úřad práce vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Podle odůvodnění není podstatné, zda uchazeč o zaměstnání neoznámí výkon činnosti z nevědomosti nebo omylu. Žalobce byl písemně poučen o povinnosti oznámit výkon činnosti na základě dohody o provedení práce dne 7. 9. 2016, že je tak nutno učinit nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti a byl poučen i o způsobu oznámení. Samotný výkon činnosti nelze podřadit pod vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona a odkázal na rozsudek Krajského soudu v Ostravě sp. zn. 73 Ad 8/2013.
20. V **odvolání** žalobce namítal, že nejspíše pochybil, a to tím, že se mylně domníval, že povinnost nahlásit svoji pracovní činnost má ve lhůtě 8 dnů. Toto bylo jeho jediné pochybení za celou dobu evidence na úřadu práce. Nicméně i v tomto omylu nahlásil zahájení pracovní činnosti ihned, jakmile to bylo možné. Dne 25. 4. 2017 to skutečně možné nebylo z důvodu výkonu pracovní činnosti, a proto tak učinil následující den. Tato prodleva nikoho nepoškodila. Žalobce odkázal na § 5 písm. c) bod 7 (důvody hodné

zvláštního zřetele) zákona o zaměstnanosti a domníval se, že zákonodárce měl jistě na mysli případy podobné jeho případu, aby tak zamezil příliš tvrdému dopadu zákona. Citované ustanovení tímto směrem zcela jasně ukazuje. Jinak je jeho součinnost s úřadem práce vzorová. Přestože je žalobce zaměstnán na dohodu o provedení práce u svého zaměstnavatele, což se může jevit jaksi „přepychově“, ve skutečnosti se jedná o práci nárazovou. Například za období koncem měsíce dubna 2017 žalobce odpracoval 40,5 hodiny a za celý měsíc květen do dne 29. 5. 2017 to bylo přesně 7,5 h.

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

k jeho výkonu), mařil součinnost s úřadem práce podle § 31 zákona o zaměstnanosti a byl proto vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání, neboť nedoložil vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Soud s tímto závěrem žalovaného nesouhlasí.

26. Podle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti „pro účely tohoto zákona se rozumí *vážnými důvody důvody spočívající v jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.*“
27. Podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti „uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3.“
28. Podle § 25 odst. 3 téhož zákona „zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo b) výkon činnosti na základě dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy. Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.“
29. V posuzovaném případě si žalobce sjednal zaměstnání v odpoledních hodinách v pondělí 24. 4. 2017, což bylo prokázáno písemným vyjádřením zaměstnavatele. Žalobce nastoupil do zaměstnání dne 25. 4. 2017 v 5.50 h a ukončil ho v 16.50 h, což bylo prokázáno docházkovou kartou. Úřední hodiny příslušného úřadu práce byly v úterý 25. 4. 2017 od 8 do 11 h, jak doložil žalobce k doplnění žaloby.
30. Žalobce tvrdil, že podle něho byla lhůta k oznámení nekolidujícího zaměstnání osm dní od jeho nástupu a že oznámení mohl učinit pouze písemně nebo osobně.
31. Z poučení založeného ve spisu úřadu práce, předloženého soudu s vyjádřením k žalobě, se podává, že žalobce byl v sedmi bodech poučen, zejména o osmidenní lhůtě pro sdělení vážných důvodů omluvy z jednání na úřadu práce, dále o osmidenní lhůtě pro sdělení překážky v poskytování součinnosti úřadu práce (zdravotní důvod, pracovní neschopnost, ošetřování člena rodiny) a dále mj. o tom, že výkon nekolidujícího zaměstnání je nutno učinit prokazatelným způsobem, a to i faxem, e-mailem, do datové schránky úřadu práce i bez zaručeného elektronického podpisu a že výkon nekolidujícího zaměstnání není omluvou pro poskytování součinnosti úřadu práce. **V poučení není vůbec uvedena lhůta pro sdělení výkonu nekolidujícího zaměstnání.** Podle krajského soudu tak nebylo poučení žalobce úplné, srozumitelné a jednoznačné. Žalobce nemá právnické vzdělání, pracoval jako řidič v nákladní dopravě. Úřad práce nesplnil poučovací povinnost v souladu s § 4 odst. 2 správního řádu, podle kterého *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.* To bylo v posuzovaném případě vadou, která měla vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Žalovaný tuto vadu v odvolacím řízení nenapravil.

32. Při jednání soudu zástupce žalovaného uvedl, že uchazeči bylo předloženo poučení o osmi stranách, které však není založeno ve správním spise. Toto tvrzení žalovaného nebylo prokázáno ani správním spisem doloženým soudem, ani při jednání soudu.
33. Z výpovědi žalobce při jednání soudu vyplynulo, že žalobce pracuje převážně jako řidič nákladního vozidla, nemá vysokoškolské vzdělání, pracoval z posledních třiceti let celkem 22 let. Žalobci je přes 50 let, jeho dosavadní součinnost s úřadem práce byla bezproblémová. Žalobce namítal, že je mu kladeno k tíži, že nahlásil nekolidující zaměstnání o jeden den později, ale žalovaný sám nedodržel lhůtu pro vydání rozhodnutí podle § 88 odst. 1 správního řádu. Tomuto tvrzení žalobce dal soud zapravdu. Žalobce odvolání podal dne 29. 5. 2017, úřad práce ho postoupil žalovanému dne 19. 6. 2017 a napadené rozhodnutí žalovaný vydal dne 16. 8. 2017. Nesplnění lhůty pro rozhodnutí o odvolání však nemělo na zákonnost napadeného rozhodnutí a postupu jeho vydání předcházející vliv. Na ochranu proti nečinnosti správních orgánů zákon stanoví jiné prostředky ochrany.
34. Z výpovědi žalobce dále vyplynulo, že důsledkem rozhodnutí o vyřazení z evidence úřadu práce byla skutečnost, že „byl bez peněz, musel si je vypůjčit, byl na tom psychicky špatně“. Tato okolnost nebyla žalovanému při vydání rozhodnutí o odvolání známa, nemohl ji proto zohlednit.
35. 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.*
36. 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 přihlíží ke všemu, co vyšlo v řízení najevo, včetně toho, co uvedli účastníci.*
37. 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).
38. Žalovaný přehlédl, že nelze jednotlivé skutečnosti vytrhávat z jejich kontextu a na základě toho dovozovat, že zde nebyly vážné důvody omlouvající oznámení nekolidujícího zaměstnání žalobcem dne 26. 4. 2017. Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 23. 7. 2008, č. j. 4 Ads 20/2008–58, uvedl, že „vždy je tedy potřeba hodnotit a řádně se zabývat všemi okolnostmi toho kterého případu. Nejvyšší správní soud považuje na tomto místě za vhodné připomenout, 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 vše pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví. Vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání totiž představuje velký zásah do sociální sféry takto vyřazeného uchazeče (úřad práce totiž vyřazenému uchazeči již nadále neposkytuje péči podle zákona o zaměstnanosti - nezprostředkovává pomoc při hledání

zaměstnání, vyřazený uchazeč se nemůže účastnit rekvalifikace organizované úřadem práce, nemůže mu být vyplácena podpora v nezaměstnanosti ani případná podpora v rekvalifikaci).“

39. Povinností správních orgánů v dané věci bylo zabývat se všemi okolnostmi případu v jejich vzájemné souvislosti. Akceptace argumentace žalovaného soustředující se na jednotlivosti případu by vedla ke zcela absurdnímu závěru v tom směru, že uchazeči o zaměstnání by měli úřadu práce „pro jistotu“ povinnost hlásit nekolidující zaměstnání minimálně den předem (jak se vyjádřil ostatně i žalovaný při jednání soudu), protože vyjma náhlé životní pohromy by prakticky jakákoli situace bránící v oznámení nekolidujícího zaměstnání byla při zpětném pohledu „rozumně předvídatelná“, tudíž by nezakládala vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Nelze totiž po nikom požadovat, aby si domýšlel všechny možné eventuality, které by mohly nastat, a na ně se „pro jistotu, protože jsou rozumně předvídatelné, připravit“. Soud připomíná, že výčet vážných důvodů obsažený v § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti je jen výčtem demonstrativním, neboť jiné vážné osobní důvody jsou poměrně širokým pojmem a neomezují se jen na příklady v tomto ustanovení uvedené.
40. Pochopitelný je i právní názor žalobce o formě podání úřadu práce. Ačkoli v posuzované věci je zde zvláštní právní úprava, obecně správní řád v § 37 odst. 4 nestanoví možnost podání „obyčejným e-mailem“ bez dalšího. Podání musí být vždy učiněno kvalifikovanou formou nebo alespoň kvalifikovanou formou ve stanovené lhůtě potvrzeno. Žalobce není právník ani s právem nepřichází běžně do styku, a proto lze jeho právní omyl o formě podání pochopit.
41. Ačkoli se při zpětném pohledu jeví některé kroky žalobce jako problematické a jako nikoli nejefektivnější (např. mohl večer po celodenním výkonu nekolidujícího zaměstnání e-mailem oznámit tento výkon, i když byl přesvědčen, že tato forma není možná; k tomu se přidal právní omyl v osmidenní lhůtě, který vyplýval ovšem z vadného poučení úřadu práce), nelze přehlédnout, že právě v důsledku těchto možná méně racionálních kroků se žalobce dostal do situace, kdy nemohl včas oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání úřadu práce. Za situace, kdy žalobce nebydlel ve městě, kde sídlí úřad práce, jeho úřední hodiny uplynuly 8 hodin před ukončením žalobcovy práce, žalobce nerozuměl poučení, poučení pro něj bylo dlouhé a matoucí (různé lhůty pro různé úkony) a především neobsahovalo vůbec zásadní poučení o lhůtě pro sdělení výkonu nekolidujícího zaměstnání, žalobce byl v právním omylu o osmidenní lhůtě pro oznámení nekolidujícího zaměstnání a o formě podání, měl existenční a zdravotní potíže (celiakie, doložená lékařskými zprávami; špatná finanční situace – žalobce byl dle své výpovědi bez peněz) nelze než dospět k závěru, že kumulací těchto důvodů byly založeny vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, protože nelze ani po uchazečích o zaměstnání požadovat splnění nesplnitelného (*impossibilium nulla obligatio est*), za situace, kdy dle svých schopností a vědomostí a podle daného poučení úřadu práce postupovali přiměřeně racionálním, pochopitelným a omluvitelným způsobem.
42. Za důležitou soud v posuzované věci považuje rovněž okolnost, že žalobce se tuto situaci snažil ihned řešit, a to osobně následující den, tedy postupoval v souladu s § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti – srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 28. 12. 2007, č. j. 4 Ads 122/2007–55.

43. 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.
44. 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. Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu 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 a které znemožňují uchazečům o zaměstnání plnit své povinnosti vůči úřadu práce včas, 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. Absolutní trvání správních orgánů na tom, že uchazeči musí oznámit výkon nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den jeho nástupu v daném termínu na úřadu práce, bez ohledu na okolnosti daného případu s argumentem, že řada věcí je „rozumně předvídatelná“, je zjevně přehnané a neadekvátní. Tím, že správní orgány přihlédnou 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 maří součinnost s úřadem práce bez vážných důvodů a kteří tak neplní své povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.
45. V daném případě soud považuje za podstatné, že smyslem a účelem zákona o zaměstnanosti je docílit zaměstnání žalobce, což v daném případě bylo dle tvrzení žalobce při jednání soudu naplněno. Žalobce doporučené zaměstnání přijal a dne 25. 4. 2017 podle agenturního zadání práci vykonal. I kdyby se prokázalo, že zaměstnání ve skutečnosti nezprostředkoval úřad práce, závěr by byl stejný – cílem bylo zaměstnání žalobce a toho bylo dosaženo. Soud neshledal úmysl žalobce mařit součinnost s úřadem práce. Oznámení nekolidujícího zaměstnání o několik hodin později, než byla zákonem stanovená lhůta, z důvodu výkonu zaměstnání coby cíle celé činnosti úřadu práce, nadto úspěšně vykonané, což není vždy pravidlem, ve spojení s vadným poučením úřadu práce, právním omylem žalobce o osmidenní lhůtě a formě podání, naplňuje v daném případě neurčitý právní pojem „*důvody hodné zvláštního zřetele*“.
46. Obdobně rozhodl 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.
47. 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.
48. Krajský soud určil odměnu ustanovené zástupkyně částkou 17 470 Kč. Skládá se z částky 15 500 Kč za 5 úkonů právní služby po 3 100 Kč podle § 7 bodu 5, § 9 odst. 4 písm. d) a § 11 odst. 1 písm. b), c), d) a g) vyhlášky č. 177/1996 Sb., advokátní tarif, ve znění pozdějších předpisů (dále „AT“), [převzetí a příprava zastoupení – písm. b), dvě prokázané porady s klientem přesahující jednu hodinu – písm. c); podání doplnění žaloby – písm. d) a účast na jednání před soudem – písm. g)]; z částky 1 500 Kč jako náhrady hotových výdajů advokáta [pět režijních paušálů po 300 Kč podle § 13 odst. 1 a 4 AT], cestovného ve výši 270 Kč (2 x 24,5 km jízdy ze sídla zástupkyně žalobce do sídla soudu dle mapy.cz, tj. celkem 49 km; spotřeba dle technického průkazu je 5,1 l/100 km; 5,1 x 29,80 za 1 l

motorové nafty dle vyhlášky č. 463/2017 Sb. děleno 100 = 1,52 Kč + 4,00 Kč sazba základní náhrady za 1 km jízdy dle stejné vyhlášky = 5,52 x 49 km = 270 Kč). Podle § 14 odst. 1 písm. a) AT náhrada za promeškaný čas činí 2 x 100 Kč za účast při jednání soudu. Cestovné za účelem nahlédnutí do spisu soud neshledal jako účelný výdaj, protože spolu s výzvou k odstranění vad žaloby byla zástupkyni žaloba zaslána.

49. Soud přiznal úspěšnému žalobci v souladu s § 60 odst. 1 s. ř. s. cestovné ve výši 338 Kč (za 2 x 27 km jízdy z bydliště žalobce do sídla soudu dle mapy.cz; spotřeba dle technického průkazu je 7,4 l / 100 km; 7,4 krát 30,50 Kč z 1 l benzínu (95 B) dle vyhlášky č. 463/2017 Sb. děleno stem = 2,26 Kč + 4 Kč sazba základní náhrady za 1 km jízdy dle stejné vyhlášky = 6,26 Kč krát 54 km = 338 Kč).

Poučení:

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

Olomouc 31. října 2018

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