



ČESKÁ REPUBLIKA
ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ústí nad Labem – pobočka v Liberci rozhodl samosoudkyní Mgr. Lucií Trejbalovou ve věci

žalobkyně: M.K., narozena dne [redacted]
bytem [redacted]
zastoupena advokátem JUDr. Martinem Havelkou
sídlem Gorkého 658/15, 460 01 Liberec 1

proti

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

o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 25. 8. 2016, č. j. MPSV-2016/153017-421/1

takto:

- I. Žaloba proti rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 25. 8. 2016, č. j. MPSV-2016/153017-421/1, **se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

Odůvodnění:

I. Žaloba

1. Žalobou podanou v zákonné lhůtě se žalobkyně domáhá přezkumu shora označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo zamítnuto její odvolání a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR, Krajské pobočky v Liberci (dále jen „úřad

práce“) ze dne 6. 6. 2016, č. j. CLA-1348/2016-05D. Prvostupňovým rozhodnutím úřad práce vyslovil, že podle § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 a § 31 písm. a) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, vyřazuje žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání.

2. Žalobkyně nesouhlasila s názorem úřadu práce, že úkon ze dne 20. 4. 2016 lze označit jako písemný záznam z jednání s uchazečem o zaměstnání, nikoli protokol ve smyslu § 18 zákona č. 500/2004 Sb., správního řádu. Podle žalobkyně šlo o ústní jednání podle uvedeného ustanovení a § 49 správního řádu. Při ústním jednání úřad práce postupoval protiprávně, pokud žalobkyni o jeho konání neuvědomil předem, aby se mohla připravit, případně si zvolit podpůrce, nepoučil ji o právech a poté neprojednal podanou stížnost. Žalobkyně dále nesouhlasila s tvrzením, že není možné podávat stížnosti v době, kdy probíhá správní řízení. Stížnost byla podána proti postupu úřadu práce při jednání dne 20. 4. 2016, proti tomuto úkonu není možný jiný prostředek ochrany. Rovněž proti postupu úřadu práce - zahájení správního řízení - není možné podat jiné prostředky ochrany. Stížnosti ze dne 27. 4. 2016 měly být podle § 175 vyřízeny, úřad práce pak nesprávně reagoval na nesouhlas žalobkyně s vyřízením stížnosti, neboť věc nepředal nadřízenému správnímu orgánu. Tyto vady řízení podle názoru žalobkyně vedly k vydání nezákonného rozhodnutí.
3. Žalobkyně dále namítala, že se úřad práce nezabýval tím, zda nabízené zaměstnání, tj. koordinátor veřejně prospěšných prací, bylo pro žalobkyni vhodné. Úřad práce rozhodl o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, aniž posoudil zdravotní způsobilost, kvalifikaci a schopnosti žalobkyně. Žalobkyně byla nepravdivě informována o tom, o jakou práci vlastně jde, neboť ústně jí bylo nejasně a neurčitě sděleno, že má jít o dozorčí činnost, v pracovní náplni pro účely stanovení zdravotní způsobilosti bylo ovšem uvedeno, že jde o klasické úklidové práce nevyžadující žádnou kvalifikaci. Lze předpokládat, že úřad práce měl k dispozici jiné práce, více odpovídající kvalifikaci a schopnostem žalobkyně.
4. V dalším žalobním bodu žalobkyně uvedla, že v řízení poukázala na existenci vážného důvodu podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, a to péči o dítě předškolního věku a povinnou školní docházku dalšího dítěte. Na tento vážný důvod správní orgán před vydáním rozhodnutí nereagoval, nedal žalobkyni možnost uvedený důvod obhájit. Žalobkyně uvedla, že je samoživitelka, stará se o dvě malé děti a v její situaci měl být postup úřadu práce vstřícnější a slušnější.
5. Podle žalobkyně úřad práce nepostupoval ve správním řízení v souladu se základními zásadami činnosti správních orgánů dle § 2 až 8 správního řádu, neboť nešetřil její práva a oprávněné zájmy, nezjistil pravý stav věci, nechoval se zdvořile a vstřícně, neposkytoval přiměřené poučení o právech a neuvědomil žalobkyni o zamýšlených úkonech, aby jí umožnil uplatňovat práva a oprávněné zájmy. Na podporu svých tvrzení žalobkyně navrhovala, aby žalovaný (*pozn. soudu* zřejmě myšleno soud) provedl důkazy seznamem míst evidovaných úřadem práce k 1. 4. 2016, aby bylo prokázáno, že v nabídce existovaly odpovídající práce, kvalifikaci a schopnostem žalobkyně, dále seznamem osob, které byly přijaty na veřejně prospěšné, k posouzení, byla-li tato práce nabízena i jiným uchazečům se středoškolským vzděláním, samoživitelkám s dvěma dětmi předškolního a školního

věku.

6. Z uvedených důvodů žalobkyně navrhovala, aby soud napadené rozhodnutí žalovaného zrušil.

II. Vyjádření žalovaného

7. V písemném vyjádření k žalobě žalovaný odkázal na obsah napadeného rozhodnutí, neboť žalobní námitky kopírovaly odvolací. Podle žalovaného postupoval úřad práce při vyřízení podaných stížností v souladu se zákonem, když je posoudil dle jejich obsahu jako úkony v probíhajícím správním řízení, obsahem všech podání, která lze posoudit jako vyjádření žalobkyně ve správním řízení, se úřad práce v rámci probíhajícího správního řízení zabýval.
8. K námitce nesprávné protokolace žalovaný uvedl, že písemný záznam ze dne 20. 4. 2016 nelze považovat za protokol podle § 18 správního řádu. Žalobkyně byla předem seznámena se stanoveným termínem k dostavení se na úřad práce dne 20. 4. 2016, o právech a povinnostech účastníka správního řízení byla poučena dne 25. 4. 2016. K zachycení obsahu ústního jednání žalovaný odkázal na rozhodnutí úřadu práce, žalobkyně nespecifikovala, co nebylo v záznamu z jednání uvedeno.
9. Pokud jde o kvalifikaci, z § 20 zákona o zaměstnanosti vyplývá, že zprostředkované zaměstnání má odpovídat kvalifikaci uchazeče pouze „pokud možno“. Žalovaný zdůraznil, že žalobkyni bylo zprostředkováno pracovní místo koordinátor veřejně prospěšných prací, nikoli veřejně prospěšné práce jako takové, tudíž bylo k její kvalifikaci přihlédnuto. Argumentaci žalobkyně ohledně kvalifikace žalovaný označil jako účelovou, protože sama uváděla, že si našla vhodné zaměstnání servírky, k němuž není odpovídající její středoškolské vzdělání. Zohlednit nelze ani její tvrzení, že se necítí být schopna dozorovat pracovníky veřejně prospěšných prací. Rovněž nelze přihlédnout k tvrzení, že předmětnou práci nikdy nevykonávala. Kvalifikaci a schopnosti žalobkyně, stejně jako její předchozí praxi, nelze chápat jako vážný důvod, který by ji opravňoval k jednání, kterým zmařila nástup do zaměstnání u zaměstnavatele. Nedostatečné odůvodnění úřadu práce týkající se posouzení zdravotní způsobilosti, kvalifikace a schopnosti žalobkyně zhojil žalovaný v napadeném rozhodnutí. Žalovaný odmítnul námitku žalobkyně, že nevěděla, že byla přijata na pracovní pozici koordinátora veřejně prospěšných prací, když sama odevzdala úřadu práce doporučenku, na které je uvedené zaměstnavatelem zapsáno, tyto skutečnosti potvrdil zaměstnavatel i v podaném vyjádření. Neobstojí tak její tvrzení, že se jednalo o neurčitou nabídku zaměstnání.
10. K vážnému důvodu, který měl spočívat v docházce dítěte do předškolního a školního zařízení žalovaný uvedl, že žalobkyně při podání žádosti svým podpisem potvrdila, že žádá úřad práce o zprostředkování zaměstnání, žádné omezení související se zprostředkováním zaměstnání neuvedla. Žalobkyně se nemůže až v reakci na zprostředkování vhodného zaměstnání dovolávat toho, že nemohla do vhodného zaměstnání nastoupit. Aby mohl být takový důvod akceptován, musela by žalobkyně konkrétně uvést, v čem jí péče o děti a jejich školní a předškolní docházka brání v možném výkonu zprostředkovaného zaměstnání.
11. Žalovaný odmítnul, že by úřad práce nedodržel základní zásady činnosti správních orgánů. Žalobkyně byla řádně poučena o svých právech a povinnostech uchazeče o

zaměstnání, což osvědčila dne 6. 9. 2016 svým podpisem, a taktéž o právech a povinnostech účastníka správního řízení, neboť převzala písemné oznámení o zahájení správního řízení.

12. K tvrzení žalobkyně, že si našla vhodné zaměstnání, které bude vykonávat na základě dohody o provedení práce na zkrácený úvazek ode dne 2. 5. 2016, žalovaný uvedl, že zákon o zaměstnanosti za daného skutkového stavu neumožňuje ve prospěch žalobkyně zohlednit tzv. nekolidující zaměstnání, to naopak nesmí uchazeči o zaměstnání bránit v poskytování součinnosti úřadu práce a v nástupu do vhodného zaměstnání.
13. Dále žalovaný konstatoval, že v rozhodnutí rozvedl důvody, pro které neprovedl navržené důkazy.
14. Žalovaný navrhoval, aby soud žalobu zamítl a žalobkyni nepřiznal náhradu nákladů řízení.

III. Replika žalobkyně

15. V replice žalobkyně zopakovala, že jí byla nabídnuta práce – veřejně prospěšné práce, přičemž v řízení nebylo prokázáno, zda se jednalo o vhodnou práci ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti z pohledu zdravotní způsobilosti a pokud možno s ohledem na její kvalifikaci a schopnosti. Zdravotní způsobilost vykonávat poměrně těžkou práci a zdravotní stav žalobkyně nemohl žalovaný hodnotit jen na základě toho, co bylo uvedeno v žádosti o zprostředkování zaměstnání, bylo na místě obstatat posudek lékaře. Na základě toho, co žalovaný uvedl v odůvodnění svého rozhodnutí, žalobkyně dovozovala, že jí byla nabízena veřejně prospěšná práce, v pracovní náplni nebyla zmínka o práci koordinátora. Tvrzení žalovaného, že nabídka koordinátora veřejně prospěšných prací zohlednila její kvalifikaci, je tedy účelové. Žalobkyni se středoškolským vzděláním byla nabídnuta nekvalifikovaná, pro ženu fyzicky náročná práce. Žalobkyně nesouhlasila s tím, že žalovaný neprovedl označené důkazy. Trvala na tom, že žalovaný měl povinnost i možnost zprostředkovat žalobkyně práci více odpovídající než je veřejně prospěšná práce, žalobkyně nebyla povinna tuto nejméně kvalifikovanou práci přijmout, neboť nebyla prací vhodnou. Zopakovala také, že žalovaný nepřihlédl, že na straně žalobkyně existoval vážný důvod podle § 5 odst. 3 písm. c) zákona o zaměstnanosti, k tomu bylo na místě zohlednit, že je žalobkyně samoživitelkou. A také znovu namítala, že správní orgán nedodržel základní zásady správního řízení. Dodala na závěr, že spadala pod režim zvýšené péče uchazečů o zaměstnání podle § 33 zákona o zaměstnanosti, úřad práce tedy měl vypracovat individuální akční plán a žalobkyni věnovat zvýšenou péči.

IV. Zjištění ze správního spisu

16. Dne 6. 9. 2013 požádala žalobkyně o zprostředkování zaměstnání a byla zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání. Téhož dne obdržela základní poučení a informace pro uchazeče o zaměstnání a rovněž se jí dostalo základního poučení účastníka správního řízení. Z žádosti o zprostředkování zaměstnání vyplývá, že žalobkyně dosáhla středního vzdělání s maturitou na střední průmyslové škole strojní, v oboru technická administrativa, má řidičský průkaz skupiny B a ovládá

práci s počítačem, dosavadní pracovní zkušenosti získala jako servírka. V žádosti uvedla, že požaduje zprostředkovat zaměstnání jako obchodní zástupce, servírka či administrativní pracovnice, a to na celý, případně poloviční pracovní úvazek. V žádosti žalobkyně neuvedla žádná zdravotní omezení, uvedla, že má v péči dvě děti věku do 15 let.

17. Dne 29. 2. 2016 žalobkyně převzala od úřadu práce doporučenku do zaměstnání na místo koordinátora veřejně prospěšných prací (v pracovním zařazení Ostatní úředníci jinde neuvedení) k zaměstnavateli Město Česká Lípa („dále jen zaměstnavatel“), dle doporučenky se žalobkyně zúčastnila výběrového řízení dne 14. 3. 2016. Dne 16. 3. 2016 žalobkyně úřadu práce odevzdala doporučenku potvrzenou od zaměstnavatele s tím, že byla přijata na místo koordinátora veřejně prospěšných prací ode dne 1. 4. 2016. Dle Přehledu plánovaných denních osobních kontaktů ze dne 16. 3. 2016 byla žalobkyni naplánována další návštěva úřadu práce dne 20. 4. 2016 v 11:15 hod.
18. Ze záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání ze dne 20. 4. 2016 vyplývá, že se žalobkyně uvedeného dne dostavila na úřad práce a sdělila, že na volné místo nenastoupila, neboť to není vhodné zaměstnání. Současně předložila Dohodu o provedení práce sepsanou se zaměstnavatelem J. K. na místo servírky, s předpokládaným rozsahem prací 300 hodin s nástupem dne 2. 5. 2016. Téhož dne zahájil úřad práce se žalobkyní správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, oznámení o zahájení řízení žalobkyně obdržela dne 25. 4. 2016.
19. Dne 2. 5. 2016 žalobkyně na úřadu práce podala dvě stížnosti ze dne 27. 4. 2016, a to jednak proti postupu úřadu práce při ústním jednání dne 20. 4. 2016 a proti protokolaci tohoto jednání, jednak proti zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. V tomto podání žalobkyně uvedla, že neví o tom, že by byla přijata na místo koordinátora veřejně prospěšných prací, protože jí nebylo vysvětleno, co toto místo znamená. Obdržela náplň práce, která neodpovídá tomu, že by mělo jít o místo koordinátora veřejně prospěšných prací, z obsahu práce bylo zjevné, že měla vykonávat údržbu, úklid a čištění městských komunikací. Dále uvedla, že nemá předpoklady pro dozorčí činnost, především ale nedostala informace o nabízené práci. Jako další vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti uvedla docházku dítěte do předškolního zařízení a povinnou školní docházku druhého dítěte.
20. Přípisem ze dne 3. 5. 2016 byla žalobkyně úřadem práce vyrozuměna o vyřízení dvou podání ze dne 27. 4. 2016 označených jako stížnost na postup správního orgánu. Bylo jí sděleno, že probíhá správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání a v průběhu správního řízení má jiné prostředky ochrany, proto byly stížnosti posouzeny jako úkony účastníka řízení v rámci správního řízení. S vyřízením stížností žalobkyně nesouhlasila v podání ze dne 21. 5. 2016, uvedla, že stížnosti nebyly řádně vyřízeny a žádala nadřízený správní orgán, aby prošetřil způsob vyřízení stížností. Na toto podání reagoval úřad práce přípisem ze dne 24. 5. 2016, žalobkyni sdělil, že stížnosti byly vyhodnoceny jako úkony účastníka ve správním řízení a že úkony byly postoupeny příslušnému kontaktnímu pracovišti úřadu práce k provedení dalších kroků v předmětném správním řízení.

21. Úřad práce požádal zaměstnavatele o sdělení k pracovní pozici koordinátora veřejně prospěšných prací. Přípisem ze dne 6. 5. 2016 zaměstnavatel sdělil, že žalobkyně se dostavila k projednání doporučenky na místo koordinátora veřejně prospěšných prací, dne 14. 3. 2016 se dostavila k výběrovému řízení, v rámci kterého byli uchazeči seznámeni s pracovní náplní, platem, pracovní dobou pondělí až pátek 7:00 až 15:30 hodin s přestávkou na jídlo a oddech, poskytováním stravenek, ochranných pomůcek, atd. Přítomny byly pracovnice úřadu práce, zaměstnankyně zaměstnavatele, vedoucí odboru technické správy, referentky personalistiky a mezd. Zaměstnavatel potvrdil, že žalobkyně o nástup do pracovního poměru na pracovní místo koordinátora činností veřejně prospěšných prací projevila zájem, byl jí proto předán formulář žádost o vypracování posudku zdravotní způsobilosti a byla potvrzena doporučenka s přijetím do zaměstnání ode dne 1. 4. 2016 v pracovním zařazení veřejně prospěšné práce koordinátor. Žalobkyně se již poté k zaměstnavateli nedostavila. Zaměstnavatel přiložil tiskopis posudku o zdravotní způsobilosti k výkonu povolání v pracovním zařazení úklid a údržba města, veřejně prospěšné práce – koordinátor činnosti.
22. Žalobkyně v průběhu řízení uvedla, že jí nebylo při pohovoru u zaměstnavatele dostatečně jasné, jakou práci bude vykonávat. Bylo jí řečeno, že jde o koordinátora veřejně prospěšných prací, zároveň obdržela pracovní náplň, ze které vyplývá, že bude vykonávat úklid, údržbu a čištění veřejných komunikací a na výkon této práce měla obdržet i zdravotní způsobilost.
23. Rozhodnutím ze dne 6. 6. 2016 úřad práce rozhodl podle § 30 odst. 2 písm. f), odst. 3 a § 31 písm. a) zákona o zaměstnanosti o vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu, který spočíval v tom, že žalobkyně nenastoupila do vhodného zaměstnání bez vážného důvodu.
24. Odvolání proti tomuto rozhodnutí žalovaný zamítnul a prvostupňové rozhodnutí potvrdil rozhodnutím ze dne 25. 8. 2016. Žalovaný se ztotožnil se závěry úřadu práce a konstatoval, že dne 1. 4. 2016 žalobkyně nenastoupila do zprostředkovaného vhodného zaměstnání na pracovní pozici koordinátora veřejně prospěšných prací, do něhož byla zaměstnavatelem prokazatelně přijata, čímž mařila součinnost s úřadem práce, aniž by byly prokázány zákonné vážné důvody, které by jí k nenastoupení do zaměstnání opravňovaly. Pokud žalobkyně namítala, že zprostředkované zaměstnávání pro ni nebylo vhodným, uvedl žalovaný, že toto nebylo prokázáno. Do žádosti o zprostředkování zaměstnání žalobkyně uvedla, že nemá zdravotní omezení, a ze spisového materiálu nevyplývá, že by v průběhu vedení v evidenci uchazečů doložila v tomto směru změnu. Jednalo se tedy o zaměstnání odpovídající zdravotní způsobilosti žalobkyně. Žalovaný uvedl, že žalobkyni bylo zprostředkováno pracovní místo koordinátora veřejně prospěšných prací, nikoli veřejně prospěšné práce jako takové, tedy k její kvalifikaci bylo přihlédnuto. Pokud žalobkyně namítala, že zprostředkované zaměstnání neodpovídá její kvalifikaci, poukázal žalovaný na skutečnost, že sama doložila dohodu o provedení práce, na základě které se zavázala vykonávat práci servírky, tedy rovněž práci neodpovídající středoškolskému vzdělání. Námitku tak žalovaný zhodnotil jako účelovou. Podle názoru žalovaného nebylo možné zohlednit ani tvrzení žalobkyně, že se necítí být schopna dozorovat pracovníky veřejně

prospěšných prací, neboť jde o subjektivní, ničím nepodložený pocit, který nemůže zmaření nástupu do vhodného zaměstnání omluvit. Nebylo možné rovněž přihlédnout k tomu, že předmětnou práci žalobkyně nikdy nevykonávala, neboť předchozí praxe není zákonem vyžadována. Žalovaný nepřijal obranu žalobkyně, že nevěděla o tom, že byla přijata na pracovní pozici koordinátora veřejně prospěšných prací, neboť sama úřadu práce odevzdala vyplněnou doporučenku, u níž bylo zaměstnavatelem zapsáno, na jakou pracovní pozici byla žalobkyně přijata. Posléze tyto skutečnosti potvrdil i zaměstnavatel ve svém vyjádření. Neobstojí proto tvrzení, že nevěděla, co pracovní pozice obnáší, když sama připustila, že od zaměstnavatele obdržela pracovní náplň, a současně připustila, že se necítí být schopna dozorovat pracovníky veřejně prospěšných prací, k čemuž žalovaný dodal, že dozor nad pracovníky veřejně prospěšných prací nevylučuje i případný výkon práce, kterou tito pracovníci vykonávají. Pokud úřad práce nepostupoval podle § 175 správního řádu, podle žalovaného nepochybil, neboť úkony posoudil v souladu s jejich obsahem jako úkony v probíhajícím správním řízení. Písemný záznam z jednání ze dne 20. 4. 2016 nelze považovat za protokol ve smyslu § 18 správního řádu, v dané věci nebylo zahájeno řízení, proto nebylo na místě protokol o ústním jednání sepisovat. Žalovaný zdůraznil, že žalobkyně byla o právech a povinnostech účastníka správního řízení řádně poučena v rámci zahájení správního řízení. Pokud tvrdila, že v písemném záznamu o ústním jednání ze dne 20. 4. 2016 nebylo zaprotokolováno vše, co bylo řečeno, pak nijak nespecifikovala, co nebylo v záznamu uvedeno. Žalovaný rovněž žalobkyni nepřesvědčil, že docházka jejího dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka druhého dítěte a péče o ně mohou být samy o sobě vážným důvodem, pro který by nemusela do zprostředkovaného zaměstnání nastoupit. Žalobkyně totiž žádná omezení související se zprostředkováním zaměstnání neuvedla. Žalovaný odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 10. 2013, č. j. 5 A 173/2000-39, a dovodil, že se žalobkyně nemůže dovolávat omezení až v reakci na zprostředkování vhodného zaměstnání. Žalovaný shledal, že úřad práce dodržel při vydání rozhodnutí základní zásady správního řízení. Přihlédnout nebylo možné ani k doložené dohodě k provedení práce na zkrácený úvazek od dne 2. 5. 2016, neboť tzv. nekolidující zaměstnání nesmí uchazeči o zaměstnání bránit v poskytování součinnosti úřadu práce a v nástupu do vhodného zaměstnání.

V. Posouzení věci krajským soudem

25. Krajský soud přezkoumal napadené rozhodnutí a řízení, které jeho vydání předcházelo, v řízení dle části třetí, hlavy druhé, dílu prvního zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s. ř. s.“), v rozsahu a z hlediska námitek žalobkyně v souladu s § 75 odst. 2 s. ř. s. Přitom byl soud vázán skutkovým i právním stavem v době rozhodování správního orgánu podle § 75 odst. 1 s. ř. s.
26. K projednání žaloby nařídil soud ústní jednání. Při něm žalobkyně setrvala na svém stanovisku, žalovaný se nedostavil, o odročení jednání nežádal.
27. Nejprve se soud zabýval namítanými procesními vadami. Procesní vady způsobující nezákonnost napadeného rozhodnutí žalobkyně spatřovala ve způsobu, jakým úřad práce vyřídil její stížnosti proti protokolaci jednání, které na úřadu práce proběhlo dne 20. 4. 2016, a proti zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence

uchazečů o zaměstnání. Žalobkyně v této souvislosti namítala porušení § 175 správního řádu.

28. Podle § 175 odst. 1 správního řádu mají dotčené osoby právo obracet se na správní orgány se stížnostmi proti nevhodnému chování úředních osob nebo proti postupu správního orgánu, neposkytuje-li tento zákon jiný prostředek ochrany. Stížnost lze podat písemně nebo ústně; je-li podána ústně stížnost, kterou nelze ihned vyřídit, sepíše o ní správní orgán písemný záznam (odst. 3). Stížnost se podává u toho správního orgánu, který vede řízení. Tento správní orgán je povinen prošetřit skutečnosti ve stížnosti uvedené. Považuje-li to za vhodné, vyslechne stěžovatele, osoby, proti nimž stížnost směřuje, popřípadě další osoby, které mohou přispět k objasnění věci (odst. 4). Stížnost musí být vyřízena do 60 dnů ode dne jejího doručení správnímu orgánu příslušnému k jejímu vyřízení. O vyřízení stížnosti musí být stěžovatel v této lhůtě vyrozuměn. Stanovenou lhůtu lze překročit jen tehdy, nelze-li v jejím průběhu zajistit podklady potřebné pro vyřízení stížnosti (odst. 5). Byla-li stížnost shledána důvodnou nebo částečně důvodnou, je správní orgán povinen bezodkladně učinit nezbytná opatření k nápravě. O výsledku šetření a opatřeních přijatých k nápravě se učiní záznam do spisu; stěžovatel bude vyrozuměn jen tehdy, jestliže o to požádal (odst. 6). Konečně má-li stěžovatel za to, že stížnost, kterou podal u příslušného správního orgánu, nebyla řádně vyřízena, může požádat nadřízený správní orgán, aby přešetřil způsob vyřízení stížnosti (odst. 7).
29. Citované ustanovení správního řádu obsahuje obecnou právní úpravu, která se užije pro podávání a vyřizování veškerých stížností proti nevhodnému chování úředních osob či proti postupu správních orgánů při výkonu vrchnostenské správy, tedy ve všech případech, kdy správní orgán vykonává veřejnou správu (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 17. 2. 2016, č. j. 1 As 244/2015-26, všechny rozsudky Nejvyššího správního soudu dostupné na www.nssoud.cz), neobsahuje-li zvláštní právní předpis jiný postup. Proti postupu správního orgánu lze stížnost ve smyslu § 175 odst. 1 správního řádu podat tam, kde správní řád neposkytuje jiný prostředek ochrany. Takovým jiným prostředkem ochrany je např. odvolání jako řádný opravný prostředek, či mimořádné opravné prostředky, nebo opatření na ochranu proti nečinnosti, kde jde o obranu proti průtahům správního orgánu.
30. První stížností se žalobkyně bránila proti tomu, že byl z jednání na úřadu práce dne 20. 4. 2016 učiněn záznam. V době, kdy byla návštěva žalobkyně na úřadu práce uskutečněna, nebylo ještě zahájeno správní řízení ve věci vyloučení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání. Jednalo se o předem dohodnutou návštěvu v rámci pravidelného poskytování součinnosti úřadu práce, jak o tom svědčí písemnost Přehled plánovaných denních osobních kontaktů ze dne 16. 3. 2016. Ze strany úřadu práce se jednalo o úkony při poskytování zprostředkování zaměstnání, tedy výkon státní politiky zaměstnanosti [zabezpečování práva na zaměstnání a poskytování informačních, poradenských a zprostředkovatelských služeb na trhu práce ve smyslu § 1 písm. a), h) zákona o zaměstnanosti], a tedy výkon veřejné správy. Obecně lze stížnosti proti postupu správního orgánu při výkonu veřejné správy připustit. Soud je tedy názoru, že stížnost žalobkyně ze dne 27. 4. 2016 proti postupu úřadu práce při jednání dne 20. 4. 2016 a provedení záznamu měla být vyřízena postupem dle § 175 správního řádu.

31. I stížnost žalobkyně ze dne 27. 4. 2016 proti zahájení správního řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání měla být vyřízena postupem podle § 175 správního řádu. Žalobkyni sice v průběhu správního řízení svědčila procesní práva ve smyslu § 36 odst. 1, odst. 3 správního řádu, měla právo činit podání a vyjadřovat se k předmětu řízení, ke shromážděným podkladům rozhodnutí, měla právo uplatňovat důkazní návrhy, tato procesní oprávnění však nelze vnímat jako jiný prostředek ochrany ve smyslu § 175 odst. 1 správního řádu. Výklad zastávaný úřadem práce a žalovaným ve své podstatě vede k tomu, že s ohledem na procesní práva účastníka řízení by byla možnost podat stížnost proti postupu správního orgánu (tedy jinému úkonu než nevhodnému jednání úřední osoby) v probíhajícím správním řízení prakticky vyloučena. Z dikce § 175 odst. 4 správního řádu však vyplývá, že zákon naopak počítá s podáním stížnosti proti postupu správního orgánu především v probíhajícím řízení (shodně rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 11. 2009, č. j. 5 As 38/2009-88).
32. Současně ovšem dospěl soud k závěru, že v dané věci nemělo neposouzení obou podání žalobkyně jako stížností vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí. Ačkoli úřad práce neměl za to, že se jedná o stížnosti ve smyslu § 175 odst. 1 správního řádu, zabýval se jejich obsahem a žalobkyni sdělením ze dne 3. 5. 2016 vyrozuměl o tom, jak její námítky vyhodnotil a zda je shledal opodstatněnými. Fakticky tedy postupoval způsobem, jakým by musel stížnost vyřídit dle § 175 odst. 5, odst. 6 správního řádu. Pokud s tímto postupem žalobkyně nesouhlasila, nic jí nebránilo, aby se podle § 175 odst. 7 správního řádu obrátila na žalovaného jako nadřízený správní orgán. Pokud svůj nesouhlas s vyřízením stížností žalobkyně vtělila do písemnosti ze dne 21. 5. 2016, kterou úřad práce nepostoupil žalovanému jako funkčně příslušnému správnímu orgánu dle § 175 odst. 7 správního řádu, nemělo toto procesní pochybení opětovně vliv na zákonnost napadených rozhodnutí. Za rozhodující soud považuje, že úřad práce i žalovaný se v průběhu řízení věcně zabývali veškerými skutečnostmi, které žalobkyně ve svých stížnostech uvedla, a vypořádali je v odůvodnění svých rozhodnutí.
33. Námítku porušení § 18 a § 49 správního řádu v souvislosti s pořízením záznamu z jednání dne 21. 4. 2016 neshledal soud také opodstatněnou. Soud má ve shodě se žalovaným za to, že návštěvu uskutečněnou dne 20. 4. 2016 v rámci poskytování součinnosti úřadu práce, nelze zahrnout pod pojem ústní jednání ve smyslu § 49 správního řádu, na něž by se vztahovala povinnost sepsat protokol podle § 18 správního řádu. Ustanovení § 49 správního řádu je systematicky zařazeno do části druhé, hlavy VI správního řádu, tedy mezi ustanovení upravující průběh správního řízení v prvním stupni. Jak zaznělo, správní řízení nebylo ke dni 20. 4. 2016 s žalobkyní zahájeno, nešlo ani o jiný případ úkonu souvisejícího se správním řízením, jak má na mysli § 18 odst. 1 správního řádu. Postačilo proto, pokud úřad práce učinil o průběhu návštěvy písemný záznam, jehož obsah žalobkyně stvrdila svým podpisem. Pokud žalobkyně nesouhlasila s obsahem záznamu, nic jí nebránilo, aby svoje výhrady na místě uplatnila či je přímo vepsala do záznamu, kam ostatně vtělila svou námítku ohledně vhodnosti nabízeného zaměstnání. Pokud později v průběhu správního řízení namítala a nyní před soudem opakuje, že nebyl zachycen celý obsah jejího sdělení, nekonkretizovala, jaké skutečnosti nebyly do záznamu zachyceny, a proto k nim snad nebylo ve správním řízení přihlédnuto.

34. Ze spisu vyplynulo, že žalobkyně byla 6. 9. 2013 poučena a informována o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání, včetně povinnosti dostavit se ve stanoveném termínu na úřad práce, v souladu s § 19 odst. 2 zákona o zaměstnanosti. Téhož dne byla žalobkyně poučena také o právech účastníka řízení, včetně práva zvolit si pro správní řízení zmocněnce, v intencích § 4 odst. 1, odst. 2 správního řádu. O stanoveném termínu osobního setkání dne 20. 4. 2016 byla žalobkyně informována předem dne 16. 3. 2016, jak vyplývá z Přehledu plánovaných denních osobních kontaktů ze dne 16. 3. 2016. Na jednání s úřadem práce v rámci stanoveného termínu se tedy žalobkyně mohla předem připravit, případně si na sjednaný termín přivést podpůrce či zvoleného zmocněnce. Proč nelze v souvislosti se stanoveným termínem osobního setkání hovořit o ústním jednání ve smyslu § 49 správního řádu, soud odůvodnil shora. Lze dodat, že zjistil-li úřad práce v průběhu osobního kontaktu se žalobkyní v rámci stanoveného termínu skutečnosti, které dle jeho přesvědčení mají vést k vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání, nepochybil, pokud ihned reagoval vydáním oznámení o zahájení správního řízení. Takový postup je v souladu se zásadou rychlosti řízení dle § 6 odst. 1 správního řádu, podle něhož správní orgán vyřizuje věci bez zbytečných průtahů.
35. Nyní již k námitkám týkajícím se vhodnosti nabízeného zaměstnání. Podle § 19 odst. 1 zákona o zaměstnanosti si může fyzická osoba zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky úřadu práce. Podle § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti má fyzická osoba právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Vhodným zaměstnáním je dle uvedeného ustanovení zaměstnání, které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, které je sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání [písm. d)]. Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než 1 rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka jeho pracovní doby činí nejméně 50 % stanovené týdenní pracovní doby a splňuje ostatní zákonem stanovené podmínky (odst. 2). Pro uchazeče o zaměstnání, který má být umístěn na výkon veřejně prospěšných prací, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, jehož délka pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby podle § 79 zákoníku práce a které odpovídá jeho zdravotní způsobilosti (odst. 3).
36. Soud se ztotožnil se závěry správních orgánů, že v průběhu řízení nebylo zjištěno, že by nabízené zaměstnání koordinátor veřejně prospěšných prací nebylo pro žalobkyni vhodné. Soud především odmítá tvrzení žalobkyně, že by nevěděla, na jakou pozici byla zaměstnavatelem přijata a co mělo tvořit pracovní náplň. Podle § 37 zákona o zaměstnanosti vede krajská pobočka úřadu práce evidenci volných pracovních míst, která obsahuje identifikační údaje zaměstnavatele, základní charakteristiku pracovního místa, tj. určení druhu práce a místa výkonu práce, předpoklady a požadavky stanovené pro zastávání pracovního místa, základní informace o pracovních a mzdových podmínkách a informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením. Na základě těchto údajů jsou uchazečům o zaměstnání nabízena vhodná místa a vydávány doporučenky k přijetí uchazeče do zaměstnání. Doporučenka byla

žalobkyni vystavena k zaměstnavateli na místo koordinátor veřejně prospěšných prací, s uvedením pracovního zařazení 44199 Ostatní úředníci jinde neuvedení. Tuto doporučenku žalobkyně úřadu práce vrátila dne 16. 3. 2016 vyplněnou s tím, že byla zařazena do výběrového řízení konaného dne 14. 3. 2016, na základě jehož výsledku byla přijata od 1. 4. 2016 na místo koordinátor veřejně prospěšných prací. Zaměstnavatel úřadu práce potvrdil, že v průběhu výběrového řízení byla žalobkyně seznámena s pracovní náplní, o místo projevila zájem, proto bylo do doporučenky potvrzeno, že byla přijata na místo VPP – koordinátor od 1. 4. 2016 a byl jí předán formulář žádosti o vypracování posudku zdravotní způsobilosti. Pokud měla žalobkyně nějaké pochybnosti o charakteristice pracovního místa, a to s ohledem na popis pracovní činnosti ve formuláři posudku o zdravotní způsobilosti, který od zaměstnavatele obdržela, mohla a měla je řešit se zaměstnavatelem na místě v rámci výběrového řízení. To však neučinila a nabídku pracovního místa koordinátor veřejně prospěšných prací, na které formulář posudku od zaměstnavatele obdržela, přijala bez výhrad, jak o tom svědčí vyplněná doporučenka i vyjádření zaměstnavatele. Pochybnosti ohledně pracovní náplně pracovního místa žalobkyně nevyjádřila ani bezprostředně po výběrovém řízení při osobním setkání na úřadu práce dne 16. 3. 2016, kdy předložila zaměstnavatelem vyplněnou doporučenku. Pokud by si žalobkyně nebyla jistá tím, že byla přijata na pracovní místo koordinátor veřejně prospěšných prací, stěžela by se bránila tím, že nemá předpoklady pro dozorčí činnost. Úřad práce a žalovaný také proto vycházeli z toho, že žalobkyni bylo zprostředkováno místo koordinátor veřejně prospěšných prací, na které ke dni 1. 4. 2016 bez udání důvodu nenastoupila.

37. S kategorickým tvrzením, že jí byla nabízena veřejně prospěšná práce, nikoli práce koordinátora veřejně prospěšných prací žalobkyně přichází až v doplnění žaloby, v reakci na vyjádření žalovaného, které nebylo v určité části zcela konzistentní. Jak již soud uvedl, úřad práce i žalovaný vycházeli z toho, že žalobkyni bylo nabídnuto místo koordinátora veřejně prospěšných prací. Rozhodné byly popis a kategorizace nabízeného zaměstnání na zaměstnavatelem vyplněné doporučenky a vyjádření žalovaného, že pracovní náplň (stejně jako další podmínky výkonu zaměstnání) k pracovní pozici koordinátora veřejně prospěšných prací byla žalobkyni osvětlena a místo přijala. Lze připustit, že v popisu pracovních činností v posudku ke zdravotní způsobilosti byly popsány přímo veřejně prospěšné práce, nicméně stále šlo dle sdělení zaměstnavatele o jejich koordinaci, což zaměstnavatel poznamenal i ve zmíněném formuláři posudku.
38. Správní orgány dospěly podle názoru soudu ke správnému závěru, že žalobkyni nabídnutá práce koordinátora veřejně prospěšných prací splňuje kritéria vhodnosti ve smyslu § 20 odst. 1 písm. d) zákona o zaměstnanosti. Jde o pracovní místo, které nijak neodporuje dosažené odborné středoškolské kvalifikaci žalobkyně se zaměřením na administrativní činnosti. Nadto se skutečně argumentace žalobkyně, že vhodnější by pro ni bylo kvalifikovanější zaměstnání, jeví jako účelová, neboť sama poté úřadu práce doložila dohodu o provedení práce se zařazením na místo servírka, v němž dosaženou kvalifikaci rovněž neuplatní. Při posouzení toho, zda je nabízené zaměstnání vhodné, skutečně nelze zohlednit subjektivní výhrady žalobkyně uplatněné až poté, co o nabízené pracovní místo projevila zájem a byla na něj zaměstnavatelem přijata na základě výběrového řízení, při němž byly nepochybně posouzeny schopnosti a předpoklady žalobkyně práci vykonávat.

39. Není pravdou, že by se správní orgány nezabývaly tím, zda bylo nabízené pracovní místo koordinátor veřejně prospěšných prací pro žalobkyni vhodné také s ohledem na její zdravotní způsobilost. Naopak žalovaný úvahy úřadu práce doplnil a konstatoval, že žalobkyně v žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedla, že nemá zdravotní omezení a ze spisového materiálu nevyplývalo, že by v průběhu správního řízení úřadu práce oznámila a doložila změnu těchto skutečností. Správní orgány ve vztahu ke zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání vycházejí primárně v souladu s § 26 odst. 2 zákona o zaměstnanosti z údajů, které o svých zdravotních omezeních uvede sám uchazeč. Je to uchazeč o zaměstnání, kterého podle § 21 odst. 1 zákona o zaměstnání stíhá břemeno tvrzení i důkazní břemeno ve formě lékařského posudku ohledně pracovního omezení ze zdravotních důvodů. V projednávané věci žalobkyně žádá zdravotní omezení neuváděla, nepředložila ani posudek lékaře k nabízenému pracovnímu místu koordinátor veřejně prospěšných prací, který by doložil zdravotní důvody, pro které by žalobkyně nemohla nabízené zaměstnání, případně fyzicky těžší práce vykonávat a které by tudíž bylo možné kvalifikovat jako vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod. 6 zákona o zaměstnanosti. Námitky soud vyhodnotil jako nedůvodné.
40. Soud má ve shodě se žalovaným za to, že i pokud by byla prokázána existence zaměstnání odpovídajícího kvalifikaci a schopnostem žalobkyně a bylo zjištěno, zda pracovní pozice koordinátora veřejně prospěšných prací byla nabídnuta i jiným uchazečům v obdobném sociálním postavení, na posouzení věci by to nic nezměnilo. Podstatné bylo, že nabízené zaměstnání bylo vhodné ve smyslu § 20 zákona o zaměstnanosti a žalobkyně na toto místo dne 1. 4. 2016 bez udání důvodu nenastoupila. Teprve až 20. 4. 2016 bez podrobností uvedla, že si nemyslí, že by pro ni místo bylo vhodné. A až v reakci na zahájení řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání přišla s tvrzením, že vlastně ani neví, o jaké místo šlo, resp. že nemůže vykonávat dozorčí práce a že jí v nástupu do zaměstnání brání předškolní a školní docházka dětí. Proto ani soud žalobkyni navrhované důkazy neprováděl. Soud zdůrazňuje, že úřad práce při zprostředkování zaměstnání nezajišťuje uchazeči o zaměstnání nejvhodnější zaměstnání, takové, jež by mu nejvíce vyhovovalo, ale zprostředkovává zaměstnání, které splňuje kritéria vhodnosti dle § 20 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, přičemž u zaměstnanců dlouhodobě vedených v evidenci jsou kritéria vhodnosti nastavena méně přísně, včetně možnosti nabídky i časově omezeného výkonu veřejně prospěšných prací. Pokud se žalobkyně chtěla na základě nabídky úřadu práce ucházet o zaměstnání z jejího pohledu vhodnější, nic jí nebránilo v tom, aby tak učinila a reagovala na nabídku volných míst, která úřad práce evidoval a k nimž měla volný přístup. Jestliže měla zájem pouze o zaměstnání servírky, které v minulosti vykonávala, vedení v evidenci uchazečů ji nebránilo, aby si takové pracovní místo sehnala, v takém případě by pouze oznámila nástup do zaměstnání do 8 dnů, v případě tzv. nekolidujícího zaměstnání nejpozději v den vzniku pracovního poměru. Ovšem jak žalovaný případně uvedl, skutečnost, že si žalobkyně od 2. 5. 2016 našla tzv. nekolidující zaměstnání servírky na základě dohody o provedení práce, nemůže být důvodem, aby nenastoupila do předtím zprostředkovaného vhodného zaměstnání koordinátora veřejně prospěšných prací. Soud zdůrazňuje, že zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není jen formální záležitostí, která s sebou nese pro uchazeče nejen materiální výhody, ale jejím primárním účelem je

zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání (kterým jsou dle § 20 odst. 3 zákona o zaměstnanosti u dlouhodobě vedeného uchazeče např. také veřejně prospěšné práce i na nejvýše polovinu stanovené pracovní doby) a zajistit jeho návrat do pracovního procesu, předpokládá se tedy skutečná snaha uchazeče získat zprostředkované vhodné zaměstnání.

41. Námitky žalobkyně, že pro nenastoupení do zaměstnání měla též vážný důvod spočívající v docházce jednoho dítěte do předškolního zařízení a v povinné školní docházce druhého dítěte, soud neshledal důvodnými.
42. Podle § 5 písm. c) bod 3. zákona o zaměstnanosti je vážným důvodem, pro který nelze uchazeče o zaměstnání vyřadit z evidence podle § 30 odst. 2 uvedeného zákona, docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte. Citované ustanovení je nutno vykládat tak, že „za vážný důvod odmítnutí vhodného zaměstnání spočívající v docházce dětí do předškolního zařízení a v povinné školní docházce dětí lze považovat skutečnost, že včas a řádně zajištěné přijetí dítěte do předškolního zařízení je zmařeno okolnostmi, na něž uchazeč o zaměstnání nemůže mít vliv (zařízení bylo zrušeno apod.), popř. zdravotní stav dítěte nebo trvalá změna tohoto stavu brání okamžitému nástupu do předškolního zařízení, popř. školy vůbec, nebo vyžaduje určitá omezení, znemožňující současný výkon nabízeného zaměstnání. Za vážný důvod lze mít i skutečnost, že předškolní zařízení v místě bydliště popř. nabízeného pracoviště vůbec nejsou, popř. jejich kapacita je naplněna, takže včasná žádost o přijetí dítěte nemohla být kladně vyřízena a péči nelze zajistit jinak. Konečně za vážný důvod by bylo lze mít i to, že pracovní doba nabízeného zaměstnání by vylučovala, popř. kolidovala s docházkou dětí do předškolního zařízení, popř. školy a uchazeč by nemohl při vynaložení úsilí, které lze na něm požadovat (při společné péči na obou rodičích) zajistit při nástupu takového zaměstnání docházku dětí do uvedených zařízení.“ (rozsudek Vrchního soudu v Praze ze dne 24. 2. 1998, sp. zn. 7 A 129/95). Sama docházka dítěte do předškolního zařízení či povinná školní docházka dítěte nejsou vážným důvodem, pro který by mohl uchazeč nabízené vhodné zaměstnání odmítnout, musí k nim přistoupit i další skutečnosti (viz shora), které by vyžadovaly po uchazeči taková omezení, pro něž by nabízené zaměstnání nemohl přijmout, aby docházku dětí do předškolního či školního zařízení reálně neohrozil.
43. V posuzované věci žalobkyně v žádosti o zprostředkování zaměstnání uvedla, že má dvě nezletilé děti, žádná omezení týkající se zaměstnání, kromě preference ranní směny, neuvedla. Podpisem žádosti a poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání dala žalobkyně najevo, že žádný vážný důvod, který by jí bránil v nástupu do nabízeného zaměstnání v souvislosti s docházkou svých dětí do předškolního zařízení, resp. se zajištěním povinné školní docházky nemá, a tudíž se takového vážného důvodu nemůže dovolávat teprve následně, v reakci na zprostředkování vhodného zaměstnání. Současně aby mohl být takový důvod správními orgány akceptován jako vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) bod 3. zákona o zaměstnanosti, musela by žalobkyně konkrétně uvést, v čem jí péče o děti a jejich předškolní, resp. školní docházka brání v možném výkonu zprostředkovaného zaměstnání. To ale, jak správní orgány správně uvedly, neučinila (srov. žalovaným zmíněný rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 10. 2013, č. j. 5 A 173/2000-39).

44. Pokud žalobkyně až v doplnění žaloby namítala, že spadala pod režim zvýšené péče uchazečů o zaměstnání podle § 33 zákona o zaměstnanosti a úřad práce měl proto vypracovat individuální akční plán a žalobkyni věnovat zvýšenou péči, soud vyhodnotil žalobní bod jako opožděný, uplatněný po lhůtě pro možné rozšíření žaloby podle § 71 odst. 2 věta třetí ve spojení s § 72 odst. 1 s. ř. s., proto se jím nemohl v důsledku zásady koncentrace soudního řízení správního zabývat.
45. Soud neshledal ani porušení základních zásad správního řízení, jejichž porušení v závěru žaloby žalobkyně spíše v obecné rovině namítala. Správní orgány vycházely z řádně zjištěného stavu věci, soud neshledal, že by žalobkyni jakkoli zkrátily na procesních právech způsobem, který by měl vliv na zákonnost vydaných rozhodnutí. Žalobkyně byla v řízení řádně poučena, byla informována o zamýšlených úkonech (viz shora bod. 34.). Pokud byly v řízení prokázány skutečnosti, v nichž je třeba spatřovat zákonné důvody pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, nemůže se žalobkyně domáhat smírného řešení věci.

VI. Závěr a náklady řízení

46. Na základě shora uvedené argumentace shledal soud žalobu nedůvodnou, a proto ji zamítnul postupem podle § 78 odst. 7 s. ř. s.
47. O nákladech řízení rozhodl soud podle § 60 odst. 1 věta první s. ř. s., neboť neúspěšné žalobkyni náhrada nákladů řízení nepřísluší a žalovaný náhradu nákladů řízení nežádal, ostatně mu žádné náklady přesahující rámec běžné činnosti správního orgánu nevznikly.

Poučení:

Proti tomuto rozhodnutí lze podat **kasační stížnost** ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou (více) vyhotoveních 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). Případně-li poslední den lhůty na sobotu, neděli nebo svátek, je posledním dnem lhůty nejbližší 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.

Liberec dne 3. května 2018.

Mgr. Lucie Trejbalová
samosoudkyně