



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kubenovou v právní věci žalobce: **A. H.**, bytem, zast. Mgr. Bc. Stanislavem Brunckem, advokátem se sídlem advokátní kanceláře Benešova 628/12, 602 00 Brno, proti žalovanému: **Ministerstvo práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, 128 08 Praha 2, o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 7. 2015, č. j. 2015/34902-421/1,

t a k t o :

- I. Rozhodnutí Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 9. 7. 2015, č. j. 2015/34902-421/1, **se z r u š u j e** a věc se vrací žalovanému k dalšímu řízení.
- II. Žalovaný **m á p o v i n n o s t** zaplatit žalobci na nákladech řízení částku 252 Kč, do 30 dnů od právní moci rozsudku, a dále k rukám právního zástupce žalobce Mgr. Bc. Stanislava Bruncka, advokáta se sídlem advokátní kanceláře Benešova 628/12, Brno, částku 18.694 Kč, rovněž do 30 dnů od právní moci rozsudku.

O d ů v o d n ě n í :

I. Vymezení věci

Včas podanou žalobou žalobce napadá rozhodnutí žalovaného ze dne 9. 7. 2015, č. j. 2015/34902-421/1 (dále jen „napadené rozhodnutí“), kterým bylo dle ust. § 90 odst. 5 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „správní řád“) zamítnuto odvolání žalobce proti rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Brně (dále též „úřad práce“), ze dne 15. 4. 2015, vypravené dne 29. 4. 2015, č. j. VYC-298/2015-

S1 (dále jen „prvostupňové rozhodnutí“), a napadené rozhodnutí bylo potvrzeno. Úřadem práce bylo rozhodnuto v souladu s ust. § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.

II. Obsah žaloby, vyjádření žalovaného a replika žalobce

Dle žalobce je napadené rozhodnutí i prvostupňové rozhodnutí nezákonné, neboť v něm dochází k nesprávné aplikaci zákona o zaměstnanosti. Žalobce se nedostavil na pobočku úřadu práce ve stanoveném termínu, neboť mu v tom bránily vážné důvody. První okolností zapříčiňující jeho nepřítomnost byla skutečnost, že si nesprávně při přepisu kalendářů poznamenal termín, kdy se měl na úřad práce dostavit. Žalobce se dostavil na pobočku dne 2. 3. 2015, přičemž se měl dostavit již dne 23. 2. 2015. V obou případech se jedná o pondělí. Z jednání žalobce bylo zřejmé, že šlo o neúmyslné opomenutí, protože se na pobočku dostavil sám od sebe v totožný čas a v tentýž den v týdnu bez upomínek ze strany úřadu. Dle žalobce není omyl v řádu jednoho týdne nepochopitelný, neboť k němu došlo při přepisu kalendáře k roku 2014 do nového kalendáře k roku 2015. Je tedy zřejmé, že došlo k chybě v přepisu, když obě data jsou si podobná svými číslicemi.

Druhou okolností, proč se žalobce nedostavil, bylo, že se přímo v den 23. 2. 2015 připravoval na soudní jednání, které mělo proběhnout u Okresního soudu v Pardubicích dne 24. 2. 2015 v 8:00 hod (sp. zn 123 C 38/2011). Žalobce byl obecným zmocněncem společnosti Žalobce žalovanému tento důvod sdělil jako vážný dle zákona o zaměstnanosti. Tato skutečnost není primárním důvodem pro nedostavení se ve stanovený termín na úřad práce, je však nutno k němu přihlídnout, aby byla osvětlena konkrétní situace žalobce, který byl ve stresu z nadcházejícího soudního jednání. Jednatel společnosti M. C. je blízkým přítelem žalobce.

Dle žalobce je nepřiměřeně tvrdé a formalistické vyřadit z evidence uchazečů kvůli jedinému opomenutí žalobce, který řádně spolupracoval s úřadem práce po dobu více než 4 let. K tomu žalobce odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, který zdůrazňuje, že „hlavní náplní činnosti Úřadu práce je snaha zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodné zaměstnání, a nikoliv vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence... Veřejným zájmem, který plní, základní funkcí, kterou zastává Úřad práce, je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má veškerá činnost úřadu vést, přičemž k vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání je krajním opatřením a nikoliv běžným nástrojem řešením agendy Úřadu práce.“ Správní orgán má dle žalobce případnou tvrdost zákona odstraňovat i tím, že v rámci správního uvážení může za důvod hodný zvláštního zřetele považovat nedbalostní opomenutí termínu schůzky, pokud okolnosti svědčí pro to, že takové opomenutí není mařením součinnosti s pobočkou úřadu práce. Z citovaného rozsudku totiž dále vyplývá, že „demonstrativním výčtem v zákoně o zaměstnanosti zákonodárce dává najevo, že vedle vážných důvodů zde přímo citovaných může existovat ještě celá řada dalších zřetele hodných důvodů, kterou lze neúčast při jednání na Úřadu práce omluvit.“ Správní

orgány by dle tohoto rozsudku měly mít k problémům fyzických a právnických osob co největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně.

Podle názoru žalobce žalovaný vyložil pojem „maření“ užitý v § 31 zákona o zaměstnanosti v rozporu se smyslem tohoto pojmu. V běžném jazyce „maření“ znamená úmyslnou snahu něco překazit či sabotovat. Jednání žalobce, které správní orgán nepopírá, nemá s pojmem maření nic společného. Materiálně se o žádné maření součinnosti s úřadem práce nejednalo.

Ve vyjádření k žalobě žalovaný odkazuje na odůvodnění napadeného rozhodnutí. Dle žalovaného se neposuzuje míra zavinění dle zákona o zaměstnanosti v případě nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu. Pro omluvu nedostavení se lze akceptovat pouze vážný důvod ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Pokud by zákonodárce chtěl zohlednit nižší míru zavinění, bylo by to v zákoně o zaměstnanosti zakotveno. Nedbalost však nelze považovat za vážný důvod osobní či zvláštního zřetele hodný. Je jen na uchazeči o zaměstnání, aby si pro datum stanoveného termínu vytvořil takový systém povědomí nebo připomenutí, aby omyl předem eliminoval. I přesto, že se žalobce na úřad práce dostavil, není uzákoněna žádná tolerance, co se týče posunu jeho přítomnosti na úřadě práce před nebo po stanoveném termínu, kterou by nesplnění této povinnosti mohlo zhojit.

K důvodu nedostavení se na úřad práce, dle něhož se žalobce připravoval na soudní jednání na den 24. 2. 2015, žalovaný uvádí, že tento uváděl pouze před vydáním prvoinstančního rozhodnutí, v odvolání však nikoliv. Žalovaný k tomu poukazuje na to, že před vydáním prvoinstančního rozhodnutí žalobce nedoložil žádný důkaz o tom, že by pana C. skutečně zastupoval před soudem jako jeho zmocněnec. Dle žalovaného zde neexistuje příčinná souvislost mezi tímto zastupováním a špatně zapsaným termínem dostavení se na úřad práce. Tento rozhodoval za stavu věci, kdy neměl důvod mít pochybnosti o tom, že zastupování jmenovaného pana C. u soudu nebylo důvodem, který by mohl žalobci zabránit dostavit se na úřad práce, zvláště za situace, kdy žalobce tvrdí, že měl stanovený termín špatně přepsaný, tudíž dle tohoto tvrzení by vlastně ani nemohl tušit, že v den stanoveného termínu se místo dostavení se na úřad práce věnuje soudnímu případu svého přítele.

K námitce formalismu žalovaný dodává, že je mu známa příslušná judikatura Nejvyššího správního soudu, přesto je však názoru, že případ žalobce je od posouzení formalistických „vyřazovacích“ rozhodnutí úřadu práce odlišný. V případě žalobce se nejednalo o doložení řetězce okolností, které by proti veškeré jeho snaze dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu objektivně způsobily, ač by každá událost či okolnost sama o sobě nebyla vážným důvodem dle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalovaný odkazuje na rozsudky Nejvyššího správního soudu, z něhož vycházel (ze dne 8. 2. 2012 č. j. 3 Ads 182/2011-93, ze dne 28. 6. 2012, č. j. 4 Ads 150/2011).

Co se týče námitky, že žalobce vždy spolupracoval s úřadem práce, žalovaný odkazuje na § 31 zákona o zaměstnanosti, který termín maření specifikuje. V případě žalobce bylo aplikováno ust. § 31 písm. c), dle něhož uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem

práce tím, že se bez vážného důvodu nedostaví (nikoliv „nedostavuje“ nebo „opakovaně nedostaví“) ve stanoveném termínu na úřad práce. Jedná se tedy o jediné nedostavení se na úřad práce bez vážného důvodu. Význam pojmu „maření“ se nepojí jen k úmyslu uchazeče mařit součinnost s úřadem práce, ale rovněž k situaci, kdy je tato činnost mařena nedbalostním jednáním uchazeče.

Žalobce k vyjádření žalovaného dodal písemností ze dne 9. 11. 2015, že primárním důvodem jeho omylného nedostavení se bylo špatně poznamenané datum. Z důvodu stresu z nadcházejících jednání nebylo od žalobce spravedlivé požadovat pro něho nadbytečné ověřování již stanoveného termínu, jelikož byl sám sebou uveden v omyl, že stanovený termín na úřadě práce je dne 2. 3. 2015 a ne den, který měl vyhrazen pro přípravu na jednání. Žalobce se spoléhal na svůj kalendář, a proto si na den skutečného stanoveného termínu naplánoval jiné důležité činnosti, které by si neplánoval, kdyby věděl o správném termínu na úřadu práce. Ve vyjádření ze dne 8. 6. 2017 dále žalobce poukázal na to, že se žalovaný nevypořádal s tvrzením týkajícím se přípravy na soudní jednání a založil tím nezákonnost svého rozhodnutí (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 4. 2014, č. j. 4 Ads 109/2013). Příprava na soudní jednání je vážným osobním důvodem a tak měl být správním orgánem posouzen (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 29. 10. 2009, č. j. 4 Ads 173/2008-144).

III. Skutečnosti zjištěné ze správního spisu

Ze správního spisu vyplývá, že žalobce podal žádost o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání dne 18. 1. 2011. Dne 29. 4. 2015 bylo vypraveno prvostupňové rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce, neboť se žalobce dne 23. 2. 2015 nedostavil ke stanovenému termínu k jednání na úřadu práce. Žalobce se na úřad práce dostavil až dne 2. 3. 2015 a na svou obhajobu uvedl, že se daného dne připravoval na soudní jednání k soudu v Pardubicích, které se mělo konat dne 24. 2. 2015. Dále žalobce uvedl, že si termín schůzky špatně přepsal ze starého kalendáře. Žádnou z těchto skutečností úřad práce nevyhodnotil jako důvod hodný zvláštního zřetele podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Úřad práce dále uvedl, že nelze ve prospěch žalobce zohlednit předcházející průběh vedení žalobce v evidenci ani skutečnost, že svou nepřítomnost na jednání žalobce následně omluvil.

Proti rozhodnutí úřadu práce podal žalobce dne 21. 5. 2015 odvolání, v němž namítal, že v jeho případě nebyly dány zákonné důvody pro vyloučení z evidence uchazečů o zaměstnání. Dle žalobce úřad práce postupoval formalisticky, když neuznal jeho omluvu za omyl při přepisování dat z kalendáře. Žalovaný se v napadeném rozhodnutí ztotožnil se stanoviskem úřadu práce, dle kterého špatné přepsání termínu do kalendáře nelze považovat za důvod hodný zvláštního zřetele.

Soud z připojeného soudního spisu sp. zn. 41 A 3/2013 vedeného u zdejšího soudu zjistil, že v předchozích letech se již se žalobcem vedla dvě řízení o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, v žádném z případů však k jeho vyřazení nedošlo.

V. Posouzení věci krajským soudem

Soud konstatuje, že žaloba byla podána včas (§ 72 odst. 1 zákona č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, dále jen s. ř. s.), osobou oprávněnou (§ 65 odst. 1 s. ř. s.), jde o žalobu přípustnou (§ 65, § 68, § 70 s. ř. s.).

V souladu s § 75 odst. 1, § 2 s. ř. s. přezkoumal Krajský soud v Brně napadené rozhodnutí žalovaného v mezích žalobních bodů, včetně řízení předcházející jeho vydání, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu.

Dne 21. 6. 2017 se ve věci konalo ústní jednání, přičemž žalobce odkázal na znění žaloby a dodal, že trvá na tom, že úřad práce i žalovaný si vykládají špatně § 30 i § 31 zákona o zaměstnanosti. V § 31 tohoto zákona je vysloveně uvedeno „maří“, což zcela logicky při slovním výkladu znamená, že ke zmaření musí dojít minimálně ve dvou případech. Pokud by to takto zákonodárce neměl na mysli a měl za to, že je třeba trestat i za zmaření schůzky v jednom případě, bylo by v zákoně napsáno „zmařil“. Pokud jde o znění § 30 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, v něm je výslovně uvedeno „maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce (§ 31)“. Správní orgány jej vykládají tak, že žalobce zmařil schůzku dne 23. 2. 2015, jednalo se vysloveně o jeden případ, kdy se žalobce sám bez jakékoliv výzvy na úřad práce dostavil, protože měl za to, že se jedná o domluvený termín schůzky. Úřad práce je tu proto, aby pomáhal svým klientům shánět zaměstnání. Žalobce uvedl, že je prakticky nezaměstnatelný, neboť je neustále obtěžován ze strany státu.

Zástupkyně žalovaného se k věci vyjádřila tak, že se zcela odvolala na odůvodnění napadeného rozhodnutí i na písemné vyjádření k žalobě. Žalobce jako důvod nedostavení se dne 23. 2. 2015 uváděl, že si špatně přepsal datum domluvené schůzky, místo dne 23. 2. 2015, den 2. 3. 2015. Špatný zápis ohledně termínu domluvené schůzky by se dal sice omluvit zcela individuálně a mimořádně např. za situace, kdy by u žalobce byly prokázány nějaké závažné zdravotní problémy, či vážné rodinné problémy, a to právě v době, kdy si přepisoval do kalendáře termín domluvené schůzky. S ničím takovým však žalobce neargumentoval. Protože si špatně zapsal termín domluvené schůzky, vlastně ani nevěděl, že se má dostavit dne 23. 2. 2015, a proto nebylo pro žalovaného ani úřad práce důležité, co tento den dělal.

Žalobce dále vypověděl, že dne 23. 2. 2015 se připravoval na soudní jednání, které mělo proběhnout následující den. Jednalo se o složitý soudní proces, neboť šlo o nezaplacení částky za provedené stavební práce a o falšované doklady ze strany úřadu, proto příprava na jednání zabrala hodně času. Když se žalobce dne 2. 3. 2015 dostavil na úřad práce, pracovnice se jej ptala, co předmětného dne dělal, na což odpověděl, že se připravoval na uvedené soudní jednání.

Žaloba je důvodná.

Podstata žaloby spočívá v tvrzení, že správní orgány obou stupňů nesprávně zhodnotily důvody, pro které se nemohl žalobce dne 23. 2. 2015 dostavit na úřad práce. V dané věci se tedy jedná především o posouzení otázky, zda se žalobce nedostavil předemtného dne na úřad práce bez vážných důvodů ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, dopustil se tak maření součinnosti s úřadem práce a byl tudíž dán důvod pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání ve smyslu § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti.

Krajský soud při posouzení věci vcházal z obsahu správních spisů a skutečnosti z nich vyplývající vzal při svém rozhodování v potaz. Žalobce průběh správního řízení a relevantní skutečnosti, které z něj vyplynuly, v žalobě shrnuje zcela ve shodě s tím, co v napadeném rozhodnutí uvedl žalovaný. O skutkovém stavu v nyní posuzované věci tedy není pochyb.

Podle ust. § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže bez vážného důvodu maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce (§ 31).

Podle ust. § 30 zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže:

- a) je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči krajské pobočce Úřadu práce, a přesto je neplní,
- b) neprojedná doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce,
- c) se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)],
- d) neplní povinnosti stanovené v § 21, nebo
- e) jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

V dané věci byl žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen proto, že mařil součinnost s úřadem práce tím, že se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 31 písm. d) ve spojení s § 30 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti].

Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti vážné důvody spočívají v:

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost)^{3a)}, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitým zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce - krajskou pobočkou Úřadu práce a pobočkou

Úřadu práce pro hlavní město Prahu (dále jen „krajská pobočka Úřadu práce“) při zprostředkování zaměstnání, nebo

7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele,

Z uvedené právní úpravy [§ 30 odst. 2 písm. f) zákona zaměstnanosti ve spojení s § 31 písm. c) a § 5 písm. c) téhož zákona] je zřejmé, že pokud se uchazeč o zaměstnání nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu, bude z evidence uchazečů vyřazen. To však neplatí, pokud doloží vážné důvody, pro které se nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu.

Dle názoru žalobce představují vážné důvody ve smyslu § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, konkrétně se jedná o důvody hodné zřetele, omlouvající jeho neúčast při schůzce na úřadu práce ve stanoveném termínu.

V daném případě žalobce ani žalovaný nerozporují zjištěný skutkový stav, soud se tak zabýval toliko posouzením otázky, zda se žalobce na úřad práce ve stanoveném termínu nedostavil z vážného důvodu hodného zvláštního zřetele.

Zákon o zaměstnanosti označuje za maření součinnosti s úřadem práce situaci, kdy se uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu. Výčet vážných důvodů obsažený v § 5 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti je výčtem demonstrativním, bod 7 tohoto ustanovení pamatuje také na jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní či náboženské nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Jedná se tak o poměrně široký pojem, a proto je vždy třeba se řádně zabývat všemi okolnostmi daného případu. Tímto demonstrativním výčtem v zákoně o zaměstnanosti zákonodárce dává najevo, že vedle vážných důvodů zde přímo citovaných může existovat ještě celá řada dalších zřetele hodných důvodů k nedostavení se ve stanoveném termínu na úřad práce (srov. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82).

Soud se ztotožňuje s názorem žalovaného judikovaným v rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 4 Ads 150/2011-164, dle kterého „*pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce, vyžaduje od uchazečů také plnění povinností a spolupráci z jejich strany. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného úřadem práce, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. Jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání přitom je docházka na úřad práce ve stanovených termínech. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje plnění ani této základní povinnosti uložené mu úřadem práce, která tvoří základ spolupráce mezi ním a úřadem práce ve smyslu zásad uplatňování státní politiky zaměstnanosti podle § 2 zákona o zaměstnanosti, přičemž uchazeč nedoloží ani žádný vážný důvod bránící mu toto povinnost splnit (§ 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti), pak je pochopitelné, že v souladu s 30 odst. 2 písm. e) ve spojení s § 31 písm. d) téhož zákona následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, k čemuž v případě stěžovatele také došlo,*“ (viz např. rozsudky Nejvyššího správního soudu ze dne 7. 4. 2011, č. j. 3 Ads 33/2011-90, ze dne 8. 2. 2012, č. j. 3 Ads 182/2011-93, a ze dne 29. 10. 2009, č. j. 4 Ads 173/2008-144). Je však

také nutno osvětlit, k jakému účelu zde úřad práce slouží a co je jeho hlavní náplní. Ze zákona o zaměstnanosti a judikatury Nejvyššího správního soudu je tímto snaha zprostředkovat uchazeči vhodné zaměstnání. Prioritou úřadu práce by tak nemělo být vyřazování uchazečů o zaměstnání z evidence při jakémkoliv pochybení. Úřad práce musí vždy dbát svého poslání, kterým je zprostředkování zaměstnání. K tomuto účelu má veškerá činnost úřadu vést. Správní orgán by proto měl pro zajištění této své primární funkce před vydáním rozhodnutí o vyřazení zjišťovat veškeré relevantní okolnosti, které by svědčily pro případné vážné důvody na straně uchazeče, neboť účelem činnosti úřadu práce je zprostředkovat uchazečům zaměstnání a nikoli je vyřazovat. Tento postup je krajním opatřením a nikoli běžným nástrojem řešení agendy úřadu práce. Nečiní-li tak, dopouští se porušení zásady vyslovené v ust. § 2 odst. 3 správního řádu, podle kterého „[s]právní orgán šetří práva nabytá v dobré víře, jakož i oprávněné zájmy osob, jichž se činnost správního orgánu v jednotlivém případě dotýká (dále jen "dotčené osoby"), a může zasahovat do těchto práv jen za podmínek stanovených zákonem a v nezbytném rozsahu“ (viz rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 30. 3. 2009, č. j. 4 Ads 161/2008-101). Jak konstatoval dále Nejvyšší správní soud v rozsudku ze dne 30. 6. 2014, č. j. 4 Ads 124/2013-82, „úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence o zaměstnání povinen založit své rozhodnutí na podkladě úplného zjištění skutkového stavu, který nevzbuzuje pochybnosti, neboť jen takto zjištěný skutkový stav může být základem pro rozhodnutí, u kterého je přijaté řešení v souladu s veřejným zájmem a odpovídá okolnostem případu. Správní orgány by měly mít k problémům 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, takže institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být používán pouze v případech, kdy jsou nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti stanoví.“

Z uvedeného vyplývá, že by správní orgány institut vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence měl být využíván zřídka pouze v případech, kdy je nepochybné, že zákonné podmínky pro vyřazení splněny byly a dle zjištěného skutkového stavu nelze vůči uchazeči o zaměstnání zaujmout vstřícný postoj. Soud je taktéž názoru na rozdíl od žalovaného, že je nutno posuzovat, zda se žalobce ve stanoveném termínu na úřad práce nedostaví úmyslně či z nedbalostního opomenutí. Stát, který uchazeči poskytuje podporu, ať již finanční či ve formě hledání vhodného zaměstnání, na něm vyžaduje, aby ke vzájemné spolupráci přistupoval korektně a disciplinovaně a aby poskytoval přiměřenou součinnost při hledání vhodného zaměstnání. Na druhé straně se i od správního úřadu očekává, že bude k jednotlivým uchazečům o zaměstnání přistupovat s pochopením v jejich nelehké životní situaci a institut vyřazení z evidence tak použije až v případě, kdy bude nade vší pochybnost zřejmé, že uchazeč bez vážného důvodu nesplnil podmínky dané ust. § 30 zákona o zaměstnanosti. Tak tomu však v projednávané věci nebylo. Soud cituje rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 3. 12. 2015, č. j. 7 Ads 268/2015-30, dle něhož „podobně nelze se stěžovatelem souhlasit, že neměl jinou možnost než se striktně držet zákona a žalobkyni vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Není pravdou, že by bylo lhostejné, zda uchazeč o zaměstnání neplní povinnosti dle individuálního akčního plánu úmyslně, z nedbalosti, či v

důsledku omylu. Naopak ust. § 30 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti výslovně podmiňuje vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání neexistencí vážných důvodů pro nesplnění povinnosti. Právě v rámci posuzování existence vážných důvodů je nutno přihlédnout k tomu, zda bylo nesplnění povinnosti například důsledkem lhostejnosti či naopak omluvitelného omylu. Také s ohledem na dalekosáhlé důsledky vyřazení z evidence o zaměstnání (v nyní projednávané věci např. v podobě ztráty nároku na dávky pomoci v hmotné nouzi), musí úřad práce hledat proporcionality mezi těmito důsledky a závažností porušení povinnosti ze strany uchazeče o zaměstnání (respektive důvody, pro které povinnost porušil). Posuzování této proporcionality se musí promítnout do interpretace pojmu „vážný důvod“ a následně také do aplikace zákonných ustanovení na konkrétní případ.“ Ačkoliv se zde jednalo o vyřazení stěžovatelky z důvodu neplnění povinnosti dle individuálního akčního plánu, má soud za to, se je možno danou argumentací vztáhnout i na nyní posuzovaný případ, neboť zde se taktéž posuzovaly podmínky pro vyřazení stěžovatelky z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Při hodnocení, zda uchazečem tvrzené důvody jsou vážnými důvody ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, je nutno zohledňovat veškeré okolnosti případu, tj. také obecně přístup uchazeče k plnění povinností dle zákona o zaměstnanosti. V této souvislosti nelze z rekapitulace správního spisu přehlédnout, že žalobce byl zařazen do evidence zaměstnání ode dne 18. 1. 2011., kdy po celou dobu se na nařízené termíny řádně dostavoval a nelze tvrdit, že by součinnost s úřadem práce jakkoliv mařil. Tyto skutečnosti nepovažovaly správní orgány za důležité a nepřihlédly k nim.

Dle citovaného rozsudku Nejvyššího správního soudu je také nutno posuzovat, zda bylo jednání ze strany uchazeče o zaměstnání úmyslné, nedbalostní či v důsledku omylu. Správní orgány pouze holým konstatováním uzavřely, že je nerozhodné, zda tak žalobce činil úmyslně či nedbale, neboť zákon stanoví jasná pravidla. Skutečnost, že se žalobce na úřad práce dostavil přesně ve stejný den v týdně a hodinu, akorát s týdenním zpožděním, tj. dne 2. 3. 2015, nebyla mezi účastníky řízení sporná. Žalobce uváděl dvě rozhodné okolnosti, kvůli kterým se nemohl dostavit k jednání na úřadu práce. Hlavním důvodem bylo, že se žalobce zmýlil a špatně si přepsal datum schůzky do nového kalendáře při jeho přepisu. Soud zde považuje za stěžejní, že se žalobce na úřad práce dostavil a po zjištění svého omylu se pracovníci úřadu omluvil. Nelze si také nevšimnout podobnosti v datech 23. 2. 2015 a 2. 3. 2015, je možno usuzovat, že žalobci při přepisu vypadla číslice 2. V obou případech se jednalo o pondělky. I přesto, že žalobce toto své tvrzení nedoložil, je jeho argumentace natolik přesvědčivá, aby se jí správní orgány přinejmenším důkladně zabývaly. K doplnění dané situace žalobce na dotaz pracovnice úřadu práce uvedl, co v den jednání dělal. Žalobce již od počátku tvrdí, že se dne 23. 2. 2015 připravoval na jednání konaného dne 24. 2. 2015, uvedené doložil udělenou plnou mocí M. C. žalobci a usnesením o odročení jednání na den 24. 2. 2015. Pokud úřadu práce, popř. žalovanému tento důkaz k prokázání tvrzených skutečností nedostačoval, měly si správní orgány od žalobce vyžádat další doplňující listiny k předmětnému řízení. Skutečnost, že se žalobce na soudní jednání připravoval v den schůzky je pouze doplňující okolností při zjišťování skutkového stavu. Sama o sobě by nemohla být vážným důvodem hodným zvláštního zřetele, neboť postavení obecného zmocněnce je možno považovat za spíše volnočasovou aktivitu žalobce, neboť se nejedná o zdroj jeho obživy. Je

však nutno k této činnosti žalobce přihlédnout, neboť z usnesení soudu, jehož zadní část žalobce úřadu práce předložil k prokázání svého zastupování, nepochybně vyplývá, že jednání konané dne 24. 2. 2015 bylo odročeno na tento den již dne 9. 12. 2014. Žalobce tak měl dostatek času se připravit jak na schůzku na úřadu práce, tak i na jednání. Pokud by si byl vědom jednání na úřadu práce dne 23. 2. 2015, jak také uvedl ve vyjádření ze dne 9. 11. 2015, neplánoval by si na tento den přípravu k soudnímu jednání. Dle soudu tak bylo nezbytné i k této skutečnosti přihlédnout.

K další okolnosti případu, ke které měly správní orgány přihlédnout, bylo, zda žalobce tím, že se nedostavil ke sjednané schůzce, mohlo mít vliv na plnění úkolu úřadu práce, kterým je především zprostředkování zaměstnání. Úřad práce neuváděl, že by měl na den 23. 2. 2015 připravenou nabídku práce pro žalobce a zda se jednalo o neopakovatelnou možnost žalobce zaměstnat. Ze správního spisu nic takového nevyplyvá. Úřad práce tak měl hledat proporcionalitu mezi důsledky vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání a závažností nedostavení se žalobce na úřad práce daného dne se všemi okolnostmi případu.

Co se týče žalobcem namítané nesprávné formulaci pojmu „maří“ dle § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti, tak tento je jasně a srozumitelně definován v § 31 téhož zákona. V případě žalobce se mělo jednat o písm. c) tohoto ustanovení, přičemž je zde stanoveno, že uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvod. Dle dikce zákona tak postačuje, pokud se nedostaví pouze v jediném případě bez vážných důvodů, nikoliv „nedostavuje.“ Žalobce tedy nemá pravdu v tom, že o maření uchazeče o zaměstnání se může jednat pouze v případě, kdy se nedostavuje opakovaně.

Krajský soud proto uzavírá, že zákonný důvod pro vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání nebyl dán, a proto shledal rozhodnutí žalovaného nezákonným, neboť nesprávně posoudil danou právní otázku ohledně existence vážných důvodů na straně žalobce ve smyslu § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a ohledně zákonnosti rozhodnutí úřadu práce o jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Krajský osud proto napadené rozhodnutí zrušil.

V. Závěr a náklady řízení

Žaloba byla shledána důvodnou, soud proto napadené rozhodnutí zrušil pro nezákonnost dle § 78 odst. 1 s. ř. s. a současně ve smyslu ust. § 78 odst. 4 s. ř. s. také rozhodl o vrácení věci žalovanému k dalšímu řízení, v němž bude podle ust. § 78 odst. 5 s. ř. s. vázán právním názorem, který soud vyslovil v tomto zrušujícím rozsudku.

O nákladech řízení bylo rozhodnuto ve smyslu ust. § 60 odst. 1 s. ř. s., podle něhož nestanoví-li tento zákon jinak, má účastník, který měl na věci plný úspěch, právo na náhradu nákladů řízení před soudem, které důvodně vynaložil proti účastníkovi, který ve věci úspěch neměl. V dané věci měl plný úspěch ve věci žalobce, proto má právo na náhradu nákladů

řízení. Žalobci vznikly náklady na jízdné na trase Slavkov – Brno a zpět, a to jednou za cestu na poradu k advokátovi a 2 x za cestu na soudní jednání. Celkem je tedy žalovaný povinen žalobci nahradit 6 x 42 Kč za každou jízdu, tj. 252 Kč. Ze soudního spisu dále vyplývá, že právnímu zástupci žalobce vznikly náklady za 4 úkonů právní služby, kterými jsou převzetí a příprava věci, sepsání žaloby ze dne 9. 9. 2015, vyjádření ze dne 9. 11. 2015, vyjádření ze dne 8. 6. 2017 a účast na jednání u krajského soudu dne 14. 6. 2017 po 3.100 Kč podle § 7, § 9 odst. 3 písm. f), § 11 odst. 1 písm. a), d) vyhl. č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb (advokátní tarif), a za úkon, za nějž náleží jedna polovina sazby – účast u krajského soudu při vyhlášení rozsudku dne 21. 6. 2017 (§ 11 odst. 2 písm. f) advokátního tarifu). Dále má nárok na 5 x režijní paušál po 300 Kč (§ 13 odst. 3 advokátního tarifu). Celkem mu takto náleží částka 15.450 Kč včetně DPH, která činí 21 % z přiznané částky, neboť zástupce žalobce prokázal, že je plátcem této daně. Krajský soud proto uložil žalovanému, aby zaplatil na náhradě nákladů řízení celkem částku 18.694 Kč.

P o u č e n í : Proti tomuto rozhodnutí lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává u Nejvyššího správního soudu, se sídlem Moravské náměstí 6, Brno, ve dvojím vyhotovení. V řízení o kasační stížnosti musí být stěžovatel zastoupen advokátem; to neplatí, má-li stěžovatel, jeho zaměstnanec nebo člen, který za něj jedná nebo jej zastupuje, vysokoškolské právnické vzdělání, které je podle zvláštních zákonů vyžadováno pro výkon advokacie.

V Brně dne 21. června 2017

JUDr. Jana Kubenová, v.r.
samosoudkyně