



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní JUDr. Martinou Radkovou, Ph.D., v právní věci žalobce **MgA. M. J.**, bytem Z. 4, O., zast. JUDr. P. J., bytem tamtéž, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 1, Praha, **o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 19. 11. 2015, č. j. 2015/62079-421/1, ve věci vyřazení z evidence uchazečů,**

t a k t o :

- I. Žaloba **s e z a m í t á.**
- II. Žádný z účastníků **n e m á** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Podanou žalobou se žalobce domáhal přezkoumání rozhodnutí označeného shora (dále „napadené rozhodnutí“), kterým bylo zamítnuto odvolání

žalobce a potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce České republiky – krajské pobočky v Olomouci (dále „správní orgán I. stupně“) ze dne 4. 9. 2015, č. j. OLA-8179/2015-BE, jímž byl žalobce od dne 5. 8. 2015 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu maření součinnosti s úřadem práce.

A. Žaloba

[2] Žalobce v žalobě namítal, že se nedostavil na schůzku na úřadu práce z důvodu psychického stavu. Maminka byla nemocná a dne 31. 7. 2015 hospitalizovaná pro kolapsový stav, jehož příčina nebyla zjištěna. Žalobce se na doporučení úřadu práce dostavil na schůzku s případným zaměstnavatelem dne 20. 7. 2015 a téhož dne vhodil do sběrné schránky úřadu práce doporučenku s vyznačením zaměstnavatele, že je pro něj práce nevhodná. Kvůli hospitalizaci maminky se žalobce nedostavil na schůzku dne 5. 8. 2015, v tu chvíli to pro něj byla v kontextu všech okolností (nevhodný zaměstnavatel, vhození doporučenky do schránky úřadu, zdravotní stav maminky) podružná záležitost.

[3] Žalobce namítal, že žalovaný nesprávně vyložil pojem „maření součinnosti s úřadem práce“ a „jiné vážné osobní důvody nebo důvody hodné zvláštního zřetele“. Jednání s úřadem práce byla vždy formální, rutinérská. Pokud jediným smyslem návštěvy úřadu práce dne 5. 8. 2015 bylo předat potvrzenou doporučenku o absolvování pohovoru se zaměstnavatelem, kdy byl zvolen úřadem nevhodný termín i nevhodné pracovní zařazení, byl v dané, neočekávané situaci u žalobce dán důvod hodný zvláštního zřetele pro nepřítomnost na schůzce na úřadu práce. Nadto jednání na úřadu práce byl vždy žalobce nucen absolvovat s doprovodem, protože silně nedoslýchá. Žalobce nesouhlasil s tím, že žalovaný lidsky důvody žalobce chápal, ale neaplikoval § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti, který vážné osobní důvody zohledňuje. Otázkou je, jaké důvody měl zákonodárce na mysli a kdo je oprávněn hodnotit jejich vážnost ve vztahu k tak intimní záležitosti, jako je vztah dvou osob citově si blízkých ve stavu vážné zdravotní krize. Šikanózní postup úřadu práce navozuje podezření z podjatosti úřadu práce.

[4] Žalobce byl rozhodnutím OSSZ v Olomouci dne 10. 1. 2001 zařazen do kategorie občan se změněnou pracovní schopností. Úřad práce by mu tak měl věnovat zvýšenou péči. Přesto tak dlouhodobě nečiní a např. placené studium pedagogiky na Národním institutu pro další vzdělávání si žalobce našel, zajistil a zaplatil sám. Ve věci je veden soudní spor u Okresního soudu v Olomouci, spis zn. 11 C 336/2015 navrhl žalobce k důkazu. Jednání úřadu práce shledává žalobce jako šikanózní a namítá podjatost pracovníků úřadu práce. Žalobce dále navrhl k důkazu výslech účastníků, diplomy, potvrzení OSSZ o zdravotním stavu, správním spisem a soudním spisem Okresního soudu v Olomouci sp. zn. 11 C 336/2015.

B. Vyjádření žalovaného

[5] Žalovaný ve vyjádření k žalobě uvedl, že žalobce byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání dne 15. 10. 2012, jako zdravotní omezení uvedl nedoslýchavost. Žalobce byl poučen o právech a povinnostech uchazeče

o zaměstnání. Dne 17. 7. 2015 byla žalobci doručena výzva dostavit se následující pracovní den (20. 7. 2015) k zaměstnavateli TRIOMARK technologies a. s. a dne 5. 8. 2015 předložit úřadu práce potvrzenou doporučenku. Žalobce byl poučen, že pokud se bez vážných na úřad práce nedostaví, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce vhodil do schránky úřadu práce vyplněnou doporučenku o nepřijetí zaměstnavatelem z důvodu „nevybrán“. Dne 5. 8. 2015 se žalobce na úřad práce nedostavil. Po zahájení řízení o vyřazení žalobce z evidence uchazečů se žalobce dostavil na úřad práce a jako důvod nepřítomnosti na schůzce dne 5. 8. 2015 uvedl zdravotní stav maminky a její hospitalizaci. Žalobce uvedl, že se domníval, že předmětem jednání bude dne 5. 8. 2015 pouze odevzdání doporučenky. K tomu žalobce doložil propouštěcí zprávu ze dne 7. 8. 2015 a doklad o pracovní neschopnosti maminky od 10. 7. 2015.

[6] V rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání úřad práce po popisu skutkového stavu uvedl, že důvody žalobce nedostavit se na schůzku dne 5. 8. 2015 na úřadu práce nebyly vážné.

[7] V odvolání žalobce uvedl totožné důvody jako v žalobě s tím, že profese nabízená zaměstnavatelem dne 20. 7. 2015 byla řemeslná a že své chování vůči úřadu práce nejen vysvětlil, ale i prokázal. Podle žalobce byl nesprávně zhodnocen skutkový stav, nebyla přiměřeně použita ustanovení zákona o zaměstnanosti. Hranice, co lze hodnotit jako důvod zvláštního zřetele hodný, je nejasná. Hodnotové měřítko úřadu práce bylo nesprávné.

[8] K žalobním námitkám žalovaný uvedl, že žalobci byly písemností, kterou převzal dne 17. 7. 2015, jasně stanoveny povinnosti a žalobce byl řádně poučen. Povinnost předložit úřadu práce vyplněnou doporučenku nemohla vést k domněnce tvrzené žalobcem, že již není třeba, aby se dostavil na úřad práce. Účelem schůzky dne 5. 8. 2015 bylo zprostředkovat žalobci zaměstnání a nikoli pouze převzít vyplněnou doporučenku. Žalobci bylo jasně sděleno v písemnosti, ve které mu byl stanoven termín schůzky, že jde o termín závazný a že pokud se nedostaví, bude vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání. Žalobce věděl o termínu schůzky ke zprostředkování zaměstnání, byl srozuměn s jejím průběhem a nelze mu přisvědčit v tom, že by vhozením vyplněné doporučenky zanikla jeho povinnost dostavit se na úřad práce. Tak by ztratilo smysl vedení žalobce v evidenci uchazečů o zaměstnání.

[9] Jestliže byl žalobce schopen i přes psychický tlak si uvědomit, že má vyřídit a doručit úřadu práce potvrzenou doporučenku, lze stěží akceptovat, že by si právě v důsledku uváděného tlaku na jeho osobu neuvědomil povinnost dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu.

[10] Podle žalovaného nebyly postupy obou správních orgánů v rozporu s rozsudkem NSS č. j. 2 Afs 207/2005 – 55 a nálezem Ústavního soudu sp. zn. III. ÚS 258/03 o výkladu abstraktních pojmů. Naopak, správní orgány postupovaly v souladu se smyslem a účelem zákona, kterým je zprostředkovat zaměstnání. K tomu je třeba součinnosti mezi úřadem práce a uchazečem

o zaměstnání, a to z obou stran. Skutečnost, že zákon o zaměstnanosti neobsahuje přesné vymezení důvodů zvláštního zřetele hodných, přitom neznamená, že opomenutí nebo nedostatečné věnování pozornosti stanovenému termínu z důvodu obav o hospitalizovanou matku je bez dalšího tímto důvodem. Žalobce byl řádně předvolán a vyrozuměn o následcích nedostavení se a měl učinit taková opatření, aby své povinnosti dostál. Byť mohla být hospitalizace matky pro žalobce psychickou náročnou záležitostí, není bez dalšího omluvou pro nedostavení se ve stanoveném termínu a nelze přisvědčit tomu, že schůzka na úřadu práce byla podružná. Žalobce až do zahájení správního řízení o vyřazení úřad práce nekontaktoval, což nesvědčí o jeho snaze s úřadem práce aktivně komunikovat. Pokud žalobce věděl, že nemá stanoven další termín schůzky na úřadu práce, měl úřad kontaktovat sám. Už vůbec nemůže mít vliv na plnění povinností žalobce coby uchazeče o zaměstnání zhoršení zdravotní stavu matky od 1. do 16. 9. 2015.

[11] Žalobcovy námitky jsou v nesouladu, když tvrdí, že mu byl termín 5. 8. 2015 stanoven jako den, kdy se má dostavit na úřad práce ke zprostředkování zaměstnání, a přitom tvrdí, že šlo o podružnou záležitost či že si termín neuvědomil z důvodu nemoci matky.

[12] K námitce, že žalobce potřebuje na schůzky na úřadu práce doprovod z důvodu nedoslýchavosti, žalovaný konstatoval, že tuto vadu žalobce uvedl v žádosti o zprostředkování zaměstnání, avšak nikde již neuvedl, že bez doprovodu není schopen schůzky absolvovat a na některé se dostavoval bez doprovodu a nikdy nenamítal, že by nerozuměl či neslyšel. Rozhodnutí OSSZ o změněné pracovní schopnosti žalobce, jehož platnost skončila dne 31. 8. 2006, nic nevypovídá o schopnosti žalobce samostatně jednat s úřadem práce v roce 2015.

[13] K námitce podjatosti zaměstnanců úřadu práce žalovaný uvedl, že tuto námitku žalobce nijak neupřesnil, kterého zaměstnance se týká. Po prostudování spisového materiálu žalovaný neshledal důvod podjatosti žádného ze zaměstnanců úřadu práce. Námitky žalobce se týkají ve skutečnosti samotných důvodů rozhodnutí, nikoli vztahu zaměstnanců k osobám či věci.

[14] Žalovaný odmítl spatřovat v postupech úřadu šikanózní jednání. Žalobce požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání a svým podpisem potvrdil souhlas s podmínkami vedení své osoby coby uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce. Důsledné trvání na těchto podmínkách či dodržování stanovených termínů není samoučelná či šikanózní činnost. Dostavování se na úřad práce ve stanovených termínech je jednou ze základníchází spolupráce uchazeče o zaměstnání s úřadem práce (o níž byl žalobce při vstupu do evidence poučen), bez jejího respektování ze strany uchazeče o zaměstnání by byla možnost spolupráce na novém uplatnění nezaměstnané osoby na trhu práce značně oslabena (srov. rozsudky NSS č. j. 4 Ads 150/2011 – 164, č. j. 3 Ads 182/2011 – 93, č. j. 4 Ads 42/2008 – 95). Pokud uchazeč o zaměstnání nedoloží žádný vážný důvod nedostavení se na schůzku na úřadu práce, pochopitelně následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Úřad práce nemá možnost upustit

od této sankce nebo ji zmírnit bez prokázání vážných důvodů, zákon neobsahuje žádné ustanovení o zmírnění tvrdosti.

[15] K námitce potřeby zvýšené péče podle § 33 zákona o zaměstnanosti žalovaný uvedl, že do doby porušení povinností uchazeče o zaměstnání žalobce nenamítal s ohledem na svůj zdravotní stav potřebu zvýšené péče či odlišného přístupu, nikdy neodkazoval na rozhodnutí OSSZ Olomouc o změněné pracovní schopnosti a své povinnosti bez potíží plnil. Další námitky shledal žalovaný jako irelevantní.

III. Replika žalobce

[16] V replice žalobce zopakoval, že postup úřadu práce a žalovaného je formální. Veřejná správa je služba veřejnosti. Interpretace žalovaného je nepřijatelná. Na zdravotní znevýhodnění nebyl žalobce při vstupním pohovoru dne 15. 10. 2012 na úřadu práce dotazován a tato otázka není uvedena ani v příslušném formuláři. Na nutnost doprovodu byl úřad práce upozorněn následně, poté se žalobce dostavoval vždy s doprovodem. Tato skutečnost není uvedena v žádném protokolu. Úřad práce měl vzít postižení žalobce na vědomí a učinit příslušná opatření, např. si vyžádat příslušné listiny. To, že se tak nestalo, nelze přičítat na vrub žalobci. K námitce podjatosti žalobce upozornil na změnu poradce poté, co mezi žalobcem a úřadem práce vznikl spor o úhradu školného za rekvalifikaci a kdy si na postup úřadu práce stěžoval.

IV. Posouzení věci krajským soudem

[17] 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 vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování správního orgánu (§ 75 odst. 1 a 2 s. ř. s.), tedy ke dni 19. 11. 2015.

[18] Ze správního spisu ve vztahu k souzené věci soud zjistil, že dne 15. 10. 2012 žalobce podal žádost o zprostředkování zaměstnání a v části F uvedl jako zdravotní omezení „nedoslýchavost“.

[19] Dne 16. 7. 2015 zaslal úřad práce žalobci doporučení zaměstnání. Písemnost žalobce převzal dne 17. 7. 2015. K zaměstnavateli se měl žalobce dostavit následující pracovní den. Na doporučení přitom bylo uvedeno, že osobní kontakt se zaměstnavatelem je možný od 21. 7. 2015. Žalobce se přesto k zaměstnavateli dne 20. 7. 2015 dostavil, avšak podle potvrzení zaměstnavatele nebyl přijat z důvodu „nevybrán“. Podle podacího razítka byla doporučenka odevzdána úřadu práce dne 20. 7. 2015.

[20] Podle dopisu s připojenou doporučenkou ze dne 16. 7. 2015 se měl žalobce dostavit na úřad práce dne 5. 8. 2015 a měl předložit potvrzenou

doporučenku. V dopise byl žalobce poučen, že jde o závazný stanovený termín podle § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

[21] Dne 17. 8. 2015 úřad práce zahájil s žalobcem správní řízení z moci úřední, protože se dne 5. 8. 2015 nedostavil ve stanoveném termínu na úřad práce.

[22] Dne 20. 8. 2015 žalobce úřadu práce při jednání sdělil, že se nemohl dostavit dne 5. 8. 2015, protože má nemocnou maminku, která byla v tomto období hospitalizována, doložil propouštěcí zprávu a rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti maminky. Podle textu dopisu úřadu práce ze dne 16. 7. 2015 se žalobce mohl domnívat, že předmětem jednání dne 5. 8. 2015 bude jen předání doporučenky. Proto se domníval, že jde jen o formální akt, který splnil tím, že doporučenku odevzdal vhozením do schránky úřadu práce. S ohledem na tíživou rodinnou situaci přestal vést termín 5. 8. 2015 v patrnosti. Podle propouštěcí zprávy trvala hospitalizace maminky žalobce od 31. 7. 2015 do 7. 8. 2015 a v pracovní neschopnosti byla podle rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti od 10. 7. 2015.

[23] Rozhodnutím ze dne 4. 9. 2015 úřad práce vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání podle § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Za maření součinnosti s úřadem práce se považuje, pokud se uchazeč o zaměstnání nedostaví bez vážných důvodů podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Z lidského hlediska lze situaci pochopit, avšak podle zákona o zaměstnanosti hospitalizaci matky zohlednit nelze. Rovněž nelze zohlednit domněnku, že se žalobce měl dostavit dne 5. 8. 2015 na úřad práce pouze z důvodu předání vyplněné doporučenky. Žalobce se nechal evidovat u úřadu práce dobrovolně. S evidencí uchazeče o zaměstnání jsou spojeny povinnosti. Mezi základní povinnosti patří dostavovat se na úřad práce ve stanovených termínech. Při nesplnění povinnosti následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. O právech a povinnostech byl žalobce poučen dne 15. 10. 2012, soupis práv a povinností převzal.

[24] Žalobce v odvolání namítal nepřiměřenost a nedostatečné zjištění skutkového stavu. Hospitalizace matky, kterou žalobce prokázal, jsou důvody hodné zvláštního zřetele.

[25] Ani žalovaný v rozhodnutí o odvolání neshledal důvody jako vážné. Žalobce se měl dostavit dne 5. 8. 2015 na úřad práce za účelem zprostředkování zaměstnání a nikoliv pouze za účelem předání doporučenky. Žalobce byl prokazatelně seznámen s tím, že termín 5. 8. 2015 ve 14 h je závazně stanoveným termínem. Ve smyslu § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti, tedy termínem určeným ke zprostředkování zaměstnání. S nedodržením termínu zákon spojuje sankci v podobě vyřazení z evidence uchazečů. Úřad práce oprávněně nepodřadil hospitalizaci maminky žalobce pod důvody zvláštního zřetele hodné, protože žalobce si i přes psychický tlak spojený s nemocí maminky byl schopen vyřídit doporučenku a odevzdat ji úřadu práce. Stěží lze pak akceptovat to, že se již nedostavil na úřad práce dne 5. 8. 2015.

[26] Krajský soud dospěl k závěru, že žaloba není důvodná.

[27] Na věc dopadají především následující ustanovení zákona o zaměstnanosti.

[28] Podle § 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).*

[29] Podle § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti *uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou Úřadu práce, jestliže se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c)].*

[30] Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti *pro účely tohoto zákona se rozumí vážnými důvody důvody spočívající 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.

[31] Spor panoval mezi účastníky řízení o výklad § 5 písm. c) bodu 7 zákona o zaměstnanosti. Spornou otázkou bylo, jestli hospitalizace maminky žalobce byla důvodem hodným zvláštního zřetele.

[32] „Důvody hodné zvláštního zřetele“ jsou neurčitým právním pojmem. Podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 23. 10. 2008, č. j. 8 As 56/2007 – 151, www.nssoud.cz, u neurčitých právních pojmů se vyskytuje uvážení, které je zaměřeno na skutkovou podstatu a její vyhodnocení. Soud ve správním soudnictví posuzuje především, zda tato úvaha správního orgánu neodporuje zásadám logiky a má dostatečnou oporu ve zjištěných skutečnostech.

[33] V daném případě se žalobce domáhal toho, aby správní orgány uznaly, že hospitalizace jeho maminky byla důvodem hodným zvláštního zřetele, neboť její nemoc a hospitalizaci prokázal. Podle propouštěcí zprávy z neurologické kliniky LF UP a Fakultní nemocnice Olomouc ze dne 7. 8. 2015 byla maminka žalobce hospitalizována od 31. 7. 2015 do 7. 8. 2015 a dočasně byla práce neschopna od 10. 7. 2015. Žalobce převzal sdělení úřadu práce o schůzce se zaměstnavatelem dne 17. 7. 2015 a dne 20. 7. 2015 se této schůzky zúčastnil a téhož dne potvrzenou doporučenku odevzdal do schránky úřadu práce. Od zahájení dočasné pracovní neschopnosti maminky žalobce do převzetí doporučenky uběhl týden a do schůzky se zaměstnavatelem 10 dnů. Závazný termín schůzky s úřadem práce za účelem zprostředkování zaměstnání dne 5. 8. 2015 následoval pět dnů po hospitalizaci maminky žalobce. I přes onemocnění maminky žalobce převzal dopis úřadu práce dne 17. 7. 2015, účastnil se pohovoru se zaměstnavatelem a doručil doporučenku úřadu práce.

[34] Žádné další důvody k onemocnění či hospitalizaci maminky či svému zdravotnímu stavu žalobce neuvedl (fotokopie propouštěcí zprávy je pouze částečná, diagnóza není v rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti uvedena).

[35] Za daných skutkových okolností se soud ztotožnil se správními orgány v tom, že uvedená skutková zjištění neumožňovala jiný výklad, než že žalobce svou povinnost stanovenou úřadem práce, tj. dostavit se dne 5. 8. 2015 na úřad práce za účelem zprostředkování zaměstnání, nesplnil a ve splnění mu nebránily vážné důvody.

[36] Žalobci lze dát zapravdu v tom, že text dopisu úřadu práce ze dne 16. 7. 2015, odkazující na § 31 písm. c) zákona o zaměstnanosti neuvádí nic o tom, že na schůzce dne 5. 8. 2015 bude kromě odevzdání doporučenky probíhat zprostředkování zaměstnání. Z tohoto hlediska nebyl obsah výzvy jasný a zcela srozumitelný, obzvláště pro laika a daný postup úřadu práce nebyl v souladu se zásadami činnosti správních orgánů podle § 2 – 8 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dobrá správa, šetření oprávněných zájmů dotčených osob, přihlédnutí ke všem okolnostem věci, poučovací povinnost, vycházení vstříc dotčeným osobám, soulad všech postupů). Na druhou stranu v posledním odstavci výzvy je uvedeno, že pokud některou ze stanovených povinností žalobce nesplní, bude vyřazen z evidence uchazečů. O tom byl žalobce rovněž poučen již při zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání, proto si musel být vědom následků nesplnění své povinnosti dostavit se na úřad práce dne 5. 8. 2015 za účelem zprostředkování zaměstnání.

[37] Jako vadu namítal žalobce i stanovení nepřiměřeně krátkého termínu pro schůzku se zaměstnavatelem následující pracovní den po převzetí dopisu úřadu práce ze dne 16. 7. 2015. Sám žalovaný ani úřad práce v žádné písemnosti ve správním či soudním spise takto krátkou lhůtu nezduvodnily. Navíc tato jednodenní lhůta byla v rozporu s údajem, uvedeným v požadavcích zaměstnavatele, aby se uchazeč o zaměstnání dostavil nejdříve dne 21. 7. 2015. Žalobce přísnému

požadavku úřadu práce (resp. přísnějšímu ze dvou rozporných) vyhověl a nejbližší pracovní den, tj. v pondělí 20. 7. 2015, se k zaměstnavateli dostavil. S ohledem na uvedený průběh je nutno dospět k závěru, že nešlo o nezákonný postup úřadu práce.

[38] Proto soud neshledal v dané věci porušení obecného principu přiměřenosti a nedospěl k závěru, že v postupu úřadu práce a žalovaného byly vady, které mají vliv na zákonnost napadeného rozhodnutí.

[39] Žalobcem navržené důkazy soud neprováděl, protože vzhledem k uvedenému byly nadbytečné a neměly by vztah k projednanému sporu, byly by bezvýznamné.

[40] Úspěšný žalovaný žádné náklady řízení nepožadoval a soud ze spisu žádné nezjistil, proto mu je nepřiznal, a neúspěšná žalobkyně nemá právo na náhradu nákladů řízení, to vše podle § 60 odst. 1 s. ř. s.

Poučení:

Proti tomuto rozsudku lze podat kasační stížnost ve lhůtě dvou týdnů ode dne jeho doručení. Kasační stížnost se podává ve dvou 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). Připadne-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 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.

V Olomouci dne 1. 2. 2017

Za správnost vyhotovení:
Markéta Chrudinová

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