



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Ostravě rozhodl v senátě složeném z předsedy senátu Mgr. Jiřího Gottwalda a soudců Mgr. Barbory Berkové a JUDr. Zuzany Šnejdrové, Ph.D. ve věci žalobce **S. S.**, státního příslušníka Moldavské republiky, bytem M. A. 747, K. n. B., V. M., zastoupeného Mgr. Tomášem Čermákem, advokátem se sídlem Na sadech 21, České Budějovice, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem Na Poříčním právu 376/1, Praha 2, o přezkoumání rozhodnutí žalovaného ze dne 8.11.2012, č.j. 2012/69810-421, ve věci povolení k zaměstnání

t a k t o :

I. Žaloba se zamítá.

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

O d ů v o d n ě n í :

Žalobce se včas podanou žalobou domáhá zrušení shora označeného rozhodnutí žalovaného, kterým bylo potvrzeno rozhodnutí Úřadu práce ČR – krajská pobočka ve Zlíně (dále jen „ÚP“) ze dne 27.6.2012, č. j. ZLA-34/2012-za, jímž ÚP nepovolil zaměstnání žalobce u zaměstnavatele Družstvo OREA, se sídlem V Lužích 1/10, Praha 4, druh práce seřizovač a obsluha ostatních obráběcích strojů,

pro nesplnění podmínek § 92 odst. 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „ZoZ“).

Žalobce v žalobě namítal, že:

- 1) žalovaný se snažil protiprávně zhojit nepřezkoumatelnost rozhodnutí správního orgánu I. stupně. ÚP uvedl, že pracovní místo, pro které žalobce žádal povolení k zaměstnání, není vhodným pracovním místem dle ZoZ, aniž by osvětlil, jak k tomuto závěru došel. Názor žalovaného, že vady odůvodnění lze překlenout, jsou-li důvody seznatelné z obsahu spisu, je v rozporu s § 68 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.“), který stanoví obsahové náležitosti rozhodnutí. Žalovaný měl tudíž napadené rozhodnutí zrušit;
- 2) právní závěr žalovaného, že podmínění členství v družstvu pracovní právním vztahem k družstvu a zaplacením vkladu je diskriminační, nemůže obstát. Požadavek Družstva OREA na členství v družstvu a zaplacení členského vkladu u svých zaměstnanců je odůvodněno zvýšením motivace k práci. Platné právo kumulativní stanovení požadavků na pracovní právní vztah a současně zaplacení členského vkladu v družstvu umožňuje v § 227 odst. 4 a § 223 odst. 3 obchodního zákoníku. Žalobce nebyl jedinou osobou, která mohla členský vklad složit a stát se tak zaměstnancem družstva, požadavek na zaplacení členského vkladu platí pro všechny uchazeče, družstvo ve svých stanovách nerozlišuje mezi tuzemskými a zahraničními uchazeči, tudíž požadavek nebyl vůči nikomu diskriminační. Vyplývá-li z rozhodnutí žalovaného, že by ohlášené volné pracovní místo mohl obsadit uchazečem o zaměstnání v případě, kdyby družstvo členský vklad nepožadovalo, zasahuje tím žalovaný nepřipustně do soukromoprávních vztahů a naopak uvedeným požadavkem diskriminuje předmětné družstvo jako zaměstnavatele na trhu práce;
- 3) žalovaný vychází z mylného předpokladu, že dle § 35 ZoZ je povinností zaměstnavatele oznamovat ÚP volná pracovní místa. Přesto žalobce volné pracovní místo řádně ohlásil. Skutečnost, že ÚP následně postupoval dle § 38 ZoZ a toto místo nezveřejnil, je ve skutečnosti důkazem toho, že se o ohlášené volné pracovní místo jednalo. Skutečnost, že ÚP mylně považoval ohlášené volné pracovní místo za nabídku zaměstnání diskriminačního charakteru, nemůže nikterak změnit skutečnost, že se jedná o ohlášené (byť nezveřejněné) volné pracovní místo. Žalobce tedy nevidí žádný právně relevantní důvod spojit neoprávněné vyřazení z evidence s nevydáním povolení k zaměstnání.

Žalovaný požadoval zamítnutí žaloby. K žalobním bodům uvedl, že:

- 1) setrvává na svém stanovisku, vyjádřeném v napadeném rozhodnutí, že obsah odůvodnění ve spojitosti s tím, co vydání rozhodnutí předcházelo, bylo k zajištění přezkoumatelnosti rozhodnutí dostatečné;
- 2) nezpochybňuje oprávněnost požadavku zaměstnavatele, jímž je družstvo, požadovat, aby budoucí zaměstnanec byl zároveň členem družstva, v důsledku čehož musí zaplatit členský vklad určený stanovami, avšak rozhodl-li se zaměstnavatel, že bude zaměstnání nabízet toliko členům družstva, nemůže jít z pohledu ZoZ bez dalšího o vhodné zaměstnání, které ÚP zprostředkovává uchazečům, neboť de facto takové zaměstnání může přijmout toliko osoba ochotná a schopná členský vklad zaplatit. Vhodným zaměstnáním ve smyslu § 20 ZoZ nemůže být zaměstnání, u něž musí zaměstnanec v případě svého zájmu zaplatit předem stanovenou částku. Zprostředkování zaměstnání je ze strany ÚP dle § 18 ZoZ, i ze strany soukromých subjektů dle § 58 odst. 2 ZoZ, ve vztahu k osobě, již je zaměstnání zprostředkováváno, bezplatné. V případě, kdyby ÚP zaměstnání podmíněné úhradou členského vkladu nabízel, nebylo by

možné hovořit o tom, že nabízí zaměstnání bezplatně, bez ohledu na skutečnost, že úplata by náležela zaměstnavateli, nikoli samotnému ÚP. Dle žalovaného se tak jedná o účelové obcházení ZoZ. Uchazeči o zaměstnání nejsou dle žalovaného obecně v takové sociální situaci, že by pro ně nebylo problematické členský vklad ve výši 10.000 Kč zaplatit. V případě, že by členský vklad činil 50 či 100.000 Kč, byl by diskriminační charakter zjevný. Žalovaný neupírá právo družstva podmínit pracovněprávní vztah k němu členstvím v družstvu, z hlediska státní politiky zaměstnanosti by však takové nabízené zaměstnání nebylo možné považovat za vhodné, resp. ohlášené pracovní místo, které ÚP nabízí uchazečům;

3) povinnost hlásit volné pracovní místo ÚP v případě, kdy hodlá zaměstnavatel obsadit toto místo cizincem, lze dovodit z § 92 odst. 1 ZoZ. Pouze u ohlášených volných pracovních míst lze provádět tzv. test trhu práce, tj. lze hledat pro tuto pracovní pozici vhodné uchazeče o zaměstnání, aby mohlo být prokázáno, že byl splněn předpoklad pro vydání povolení k zaměstnání.

V replice k vyjádření žalovaného žalobce zdůraznil, že ohlášené volné pracovní místo je ve smyslu § 35 ZoZ takové volné pracovní místo, které zaměstnavatel oznámil příslušné krajské pobočce ÚP. ZoZ neobsahuje žádné ustanovení, které by mohlo být podkladem pro úvahu o tom, že vyřazením z databáze přestává být pracovní místo ohlášeným volným pracovním místem. Žalovaný tak svou úvahou zákonné meze překročil. Dále namítl, že argumentace bezplatností služeb ÚP i agentur práce dle § 58 odst. 2 ZoZ je nepřiléhavá, neboť předmětné družstvo není agenturou práce a jeho činnost není zprostředkováním zaměstnání ve smyslu § 14 odst. 1 ZoZ. Úvahy žalovaného jsou nepřipustně extenzivním výkladem zákona, kdy z § 20 ZoZ nelze dovodit, že by nabídku zaměstnání obsahující podmínku členství v družstvu a s tím spojenou vkladovou povinnost, nebylo možné považovat za vhodné zaměstnání. Naopak dle § 89 odst. 2 ZoZ se za zaměstnání považuje rovněž plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných členem družstva. Žalovaný dle žalobce na základě své libovůle nepřistoupil k ověření toho, zda je v evidenci uchazečů o zaměstnání vhodná pracovní síla, čímž jednal v rozporu se zákonem. Žalobce přitom odkázal na rozsudek Nejvyššího správního soudu (dále jen „NSS“) ze dne 14.12.2011, č.j. 6 Ads 139/2011-82.

Žalovaný při jednání soudu dne 13.5.2015 zdůraznil, že účelem vydávání povolení k zaměstnání cizince, je ochrana pracovního trhu pro občany ČR, proto nelze jakékoli obcházení účelu a smyslu zákona strpět.

Krajský soud přezkoumal v mezích žalobních bodů [§ 75 odst. 2 zákona č. 150/2002 Sb., soudního řádu správního, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „s.ř.s.“)] napadené rozhodnutí, přičemž vycházel ze skutkového a právního stavu, který tu byl v době rozhodování žalovaného (§ 75 odst. 1 s.ř.s.).

Námítce nepřezkoumatelnosti rozhodnutí správního orgánu I. stupně dle názoru krajského soudu nelze přisvědčit. ÚP odůvodnil rozhodnutí o neudělení povolení k zaměstnání tím, že uvedl, že volné pracovní místo, hlášené Družstvem OREA na ÚP, bylo vyřazeno z databáze z důvodu diskriminačního požadavku – členského poplatku 10.000 Kč, tudíž se nejedná o vhodné pracovní místo dle zákona o zaměstnanosti, čímž není možné ověřit, zda je v evidenci uchazečů o zaměstnání vhodná pracovní síla.

Je sice pravdou, že OÚ odůvodnil své rozhodnutí kuse, důvody, o něž opřel výrok rozhodnutí, jsou však z uvedeného odůvodnění zřejmé. Zejména je však nutno

vzít v potaz zásadu jednotnosti řízení, podle níž tvoří prvostupňové a odvolací řízení jeden komplexní celek. Předmětem přezkumu správním soudem je totiž především rozhodnutí žalobou napadené, tj. rozhodnutí odvolacího správního orgánu (§ 75 s.ř.s.). Z toho mimo jiné vyplývá, že výtky žalobce směřované proti rozhodnutí správního orgánu prvního stupně lze přezkoumat jen omezeně, a to potud, pokud konání odvolacího orgánu neučinilo tyto výtky bezpředmětnými (viz rozsudky NSS ze dne 31.8.2009, č.j. 4 Ads 86/2008 - 198 nebo ze dne 27.2.2013, č.j. 6 Ads 134/2012 - 47). S ohledem na skutečnost, že se žalovaný podrobně vypořádal se všemi odvolacími námitkami žalobce, čímž deficit rozhodnutí ÚP zhojil, nelze považovat úvodní žalobní námitku za opodstatněnou.

Ve vztahu ke zbylým žalobním námitkám, jimiž žalobce napadal nesprávnost hmotněprávního posouzení věci, krajský soud předně shrnuje, že mezi žalobcem a žalovaným je nesporné, že Družstvo OREA, se sídlem V Lužích 1/10, Praha 4, ohlásilo v lednu 2012 ÚP ve Zlíně volné pracovní místo na profesi strojírenský dělník seřizování a obsluhy ostatních strojů s tím, že podmínkou získání zaměstnání je členství v družstvu spojené s povinností zaplatit členský vklad ve výši 10.000 Kč.

Podle § 12 odst. 1 ZoZ je účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona zakázáno činit nabídky zaměstnání, které a) mají diskriminační charakter, b) nejsou v souladu s pracovněprávními nebo služebními předpisy, nebo c) odporují dobrým mravům.

Podle § 35 odst. 1 ZoZ může zaměstnavatel oznámit příslušné krajské pobočce Úřadu práce volná pracovní místa a jejich charakteristiku (§ 37). Volnými pracovními místy se rozumí nově vytvořená nebo uvolněná pracovní místa, na která zaměstnavatel zamýšlí získat zaměstnance nebo je hodlá obsadit dočasně přidělenými zaměstnanci agentury práce.

Podle § 38 ZoZ krajská pobočka Úřadu práce volná pracovní místa nabízí uchazečům o zaměstnání a zájemcům o zaměstnání a se souhlasem zaměstnavatele je zveřejňuje, včetně zveřejnění v elektronických médiích. Krajská pobočka Úřadu práce nenabízí a nezveřejňuje nabídky zaměstnání, které jsou diskriminačního charakteru nebo jsou v rozporu s pracovněprávními (§ 126 odst. 2) a jinými právními předpisy nebo odporují dobrým mravům. Krajská pobočka Úřadu práce rovněž nenabízí a nezveřejňuje nabídky volných pracovních míst u zaměstnavatele, kterému byla uložena pokuta za porušení povinnosti vyplývající z pracovněprávních předpisů (§ 126 odst. 2) nebo za porušení povinnosti vyplývající ze zvláštních právních předpisů, které kontroluje Státní úřad inspekce práce nebo oblastní inspektorát práce, a to po dobu 3 měsíců ode dne nabytí právní moci rozhodnutí o uložení pokuty.

Podle § 89 ZoZ cizinec může být přijat do zaměstnání a zaměstnáván jen tehdy, má-li platné povolení k zaměstnání a platné povolení k pobytu na území České republiky nebo je-li držitelem zelené karty nebo modré karty, pokud tento zákon nestanoví jinak; za zaměstnání se pro tyto účely považuje i plnění úkolů vyplývajících z předmětu činnosti právnické osoby zajišťovaných společníkem, statutárním orgánem nebo členem statutárního nebo jiného orgánu obchodní společnosti pro obchodní společnost nebo členem družstva nebo členem statutárního nebo jiného orgánu družstva pro družstvo. Cizinec, kterému bylo vydáno potvrzení o splnění podmínek pro vydání zelené karty nebo modré karty, může být

přijat do zaměstnání a zaměstnáván po dobu ode dne vydání tohoto potvrzení do ukončení řízení o jeho žádosti o vydání zelené karty nebo modré karty.

Podle § 92 odst. 1 ZoZ povolení k zaměstnání může vydat Úřad práce za podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo (§ 35), které nelze s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a zaměstnavatel s krajskou pobočkou Úřadu práce předem projednal záměr zaměstnávat cizince podle § 86. Při vydávání povolení k zaměstnání Úřad práce přihlíží k situaci na trhu práce.

Povinnost hlásit ÚP každé volné pracovní místo, jak dovozuje žalobce, skutečně § 35 ZoZ ve znění účinném v době vydání napadeného rozhodnutí nestanovoval. Povinnost hlásit ÚP neprodleně každé volné pracovní místo existovala od počátku platnosti prvního zákona o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb., avšak s účinností od 1.1.2012 byla tato povinnost zrušena zákonem č. 367/2011 Sb., kterým byl novelizován zákon č. 435/2004 Sb. Žalobce však, jak trefně v napadeném rozhodnutí uvedl žalovaný, opomíjí skutečnost, že ohlášení volného pracovního místa je jednou ze zákonných podmínek k vydání povolení k zaměstnání cizinci dle § 92 odst. 1 ZoZ. Žádá-li tedy cizinec o vydání povolení k zaměstnání, je nezbytné, aby pracovní místo, o něž se uchází, bylo volným pracovním místem ohlášeným ÚP v souladu s § 35 odst. 1 ZoZ. Východisko úvahy žalobce bylo tudíž mylné.

Lichý je dle názoru soudu dále odkaz žalobce na § 227 a § 223 (starého) obchodního zákoníku v souvislosti s podmínkami pro povolení k zaměstnání cizince dle ZoZ. V § 227 odst. 3 zákona č. 513/1991 Sb., obchodního zákoníku (účinného do 31.12.2013) je stanoveno, že *je-li podle stanov podmínkou členství pracovní vztah člena k družstvu a nevyplývá-li ze stanov něco jiného, vzniká členství dnem, který byl sjednán jako den vzniku pracovního vztahu, a zaniká dnem zániku pracovního vztahu člena k družstvu*. Předmětné ustanovení tedy sice počítá s koexistencí členství v družstvu a pracovněprávního vztahu, avšak toliko stanoví, kdy vzniká členství v družstvu v případě, je-li podmínkou členství v družstvu pracovněprávní vztah člena družstva a současně stanovy družstva neobsahují odchylnou úpravu. Jinými slovy, předmětné ustanovení obchodního zákoníku pamatovalo na případy, kdy je pracovněprávní vztah podmínkou vzniku členství v družstvu, nikoli na případy, kdy je členství v družstvu podmínkou uzavření pracovněprávního vztahu. Úprava podmínek vzniku pracovněprávních vztahů předmětem úpravy obchodního zákoníku nikdy nebyla.

Žalobce dále z napadeného rozhodnutí žalovaného dovozuje, že žalovaný zasahuje z vrchnostenské pozice orgánu státní moci do soukromoprávní oblasti vztahu družstva a jeho členů. Dedukce žalobce je však dle názoru soudu mylná, neboť žalovaný napadeným rozhodnutím neupírá právo družstva podmínit pracovněprávní vztah k němu členstvím v družstvu obecně, nýbrž se zabývá toliko oprávněním ÚP nabízet zaměstnání podmíněné nutností zaplatit členský vklad, přičemž dospívá k závěru o nepřípustnosti takového postupu z hlediska státní politiky zaměstnanosti a podmínek ZoZ.

Podmínkami pro vydání povolení k zaměstnání se NSS zabýval v rozsudku ze dne 14.12.2011, č.j. 6 Ads 139/2011-82, na něž žalobce odkázal v replice. NSS v uvedeném rozsudku s odkazem na Rezoluci Rady ze dne 20.6.1994, o omezeních týkajících se přijímání státních příslušníků třetích zemí na území členských států za účelem zaměstnávání (úř. Věst. C 274 z 19.9.1996) a důvodovou

zprávu k ZoZ zdůraznil, že současná právní úprava je vystavena na omezujícím přístupu státních příslušníků třetích zemí na území České republiky za účelem zaměstnávání. Přijetí cizince do zaměstnání je tak dle § 89 ZoZ zásadně podmíněno platným povolením k zaměstnání (s výjimkou vymezených skupin cizinců dle § 98 ZoZ). Jak NSS uvedeném rozsudku dovedl, přístup cizinců na trh práce České republiky je dle ZoZ podmíněn neobsaditelností ohlášeného volného pracovního místa uchazečem o zaměstnání evidovaným na ÚP s ohledem na požadovanou kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil. Dále se NSS zabýval otázkou, jakou roli má v procesu posuzování žádosti o povolení k zaměstnání situace na trhu práce a dovedl, že situace na trhu práce je toliko hlediskem, k němuž se má v procesu vydávání povolení přihlížet, nikoli předpokladem pro vydání povolení.

Zákonná úprava v ČR tak v duchu ochrany trhu práce v rámci EU umožňuje přijímat do zaměstnání cizince až tehdy, není-li dostatek vlastních kvalifikovaných zdrojů pracovních sil. Vydání povolení k zaměstnání je výjimkou z obecné zásady nezaměstnávání příslušníků třetích zemí, tudíž ustanovení zákona, která podmínky pro zaměstnávání cizinců upravují, musí být vykládána restriktivně, a jakékoli pokusy o nelegální zaměstnávání a obcházení zákona musí být striktně odmítnuty.

Žalobci nebylo správními orgány upíráno, že by pracovní místo, na jehož obsazení žádal povolení k zaměstnání, nebylo jako volné pracovní místo zaměstnavatelem ohlášeno. Žalovaný však uvedl, že předpokladem toho, aby mohl ÚP přistoupit k tzv. testu trhu práce, čili k prověřování, zda na dané volné pracovní místo lze přijmout zájemce z řad uchazečů o zaměstnání, je bezesporu rovnost v postavení uchazečů o zaměstnání. Správní orgány obou stupňů shledaly podmínku členství v družstvu spojenou s povinností zaplatit základní členský vklad ve výši 10.000 Kč jako znevýhodňující, tj. diskriminační vůči osobám, které členy družstva nejsou, s tím, že uchazeči o zaměstnání nejsou v pozici, že by mohli bez potíží členský vklad zaplatit.

Krajský soud v první řadě akcentuje, že § 12 ZoZ zakazuje činit nabídky zaměstnání, které jsou diskriminační, či v jakémkoli směru porušují zákon. ÚP je dle shora citovaného § 38 ZoZ povinen posuzovat parametry ohlášeného volného pracovního místa a zjišťovat, zda se nejedná o nabídku zaměstnání, která je diskriminačního charakteru nebo v rozporu s pracovněprávními (jimiž jsou dle § 126 odst. 2 ZoZ právní předpisy o zaměstnanosti a právní předpisy o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele) a jinými právními předpisy nebo odporuje dobrým mravům.

Závěr ÚP o nesouladnosti konkrétní nabídky zaměstnání se zákonem pak dle názoru soudu musí nalézt odraz v dalším nakládání s uvedenou nabídkou, přičemž § 38 ZoZ výslovně zakazuje ÚP nabídky zaměstnání, které jsou v jakémkoli směru v rozporu se zákonem, nabízet a zveřejňovat. Krajský soud se proto neztotožňuje s argumentem žalobce, že podmínka existence ohlášeného volného pracovního místa je splněna již toliko ohlášením samotným bez ohledu na skutečnost, zda se jedná o nabídku zaměstnání, která je v souladu se zákonem, byť ryze gramatický výklad § 92 odst. 1 ZoZ může k názoru zastávaného žalobcem vést.

Ústavní soud však již dlouhodobě a zcela konstantně ve svých nálezech poukazuje na skutečnost, že aplikace práva, vycházející pouze z jeho jazykového výkladu, je naprosto neudržitelným momentem používání práva. V nálezu Pl. ÚS ze dne 17.12.1997, sp. zn. 33/97, následně nesčetněkrát citovaném, Ústavní soud

uvedl, že jazykový výklad představuje pouze prvotní přiblížení se k aplikované právní normě. Je pouze východiskem pro objasnění a ujasnění si jejího smyslu a účelu (k čemuž slouží i řada dalších postupů, jako logický a systematický výklad, výklad e ratione legis atd.). Mechanická aplikace abstrahující, resp. neuvědomující si, a to buď úmyslně nebo v důsledku nevzdělanosti, smysl a účel právní normy, činí z práva nástroj odcizení a absurdity.

Právě aplikace izolovaného gramatického výkladu § 92 ZoZ žalobcem dle názoru soudu vede ke absurdnímu závěru o povinnosti ÚP provádět v rámci posuzování podmínek pro udělení povolení k zaměstnání cizince tzv. test trhu práce i v případě, kdy podmínky zaměstnavatele ohlašujícího volné pracovní místo jsou zřetelně diskriminující, jako např. barva pleti uchazeče, popř. odporující zákoníku práce, jako např. věk uchazeče 10 let, popř. by se jednalo o nabídku zaměstnání odporující jinému právnímu předpisu, př. zprostředkování provozování prostituce.

Krajský soud proto logickým výkladem dospívá k závěru, že nabídka zaměstnání, která v jakémkoli smyslu odporuje zákonu, není řádně ohlášeným volným pracovním místem ve smyslu § 92 odst. 1 ZoZ, ačkoli výslovné ustanovení, které by spojovalo vyřazení pracovní nabídky z databáze volných pracovních míst dle § 38 ZoZ s § 92 odst. 1 ZoZ, zákon neobsahuje. Z uvedeného důvodu akceptuje soud názor žalovaného, že ÚP, který dospěl k závěru, že ohlášená nabídka volného pracovního místa obsahuje diskriminační požadavek, nebyl povinen přistoupit k tzv. testu trhu práce, tj. ověřování, zda některý z uchazečů o zaměstnání v evidenci ÚP požadavkům z pohledu ÚP nezákonné nabídky zaměstnání vyhoví.

Poslední námitka žalobce směřovala vůči samotnému závěru žalovaného o diskriminační povaze požadavku členství v družstvu jako podmínky stanovené zaměstnavatelem pro obsazení ohlášeného pracovního místa.

Žalovaný v rozhodnutí argumentoval mj. právem na zprostředkování vhodného zaměstnání dle § 20 odst. 1 ZoZ. Definice tzv. vhodného zaměstnání, které musí mít určené kvality (být spojeno s povinností odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, délka pracovní doby musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby, být sjednáno na dobu neurčitou, nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby, její kvalifikaci, možnosti ubytování atd.) plní specifický účel. Odmítnutí vhodného zaměstnání je chápáno jako důvod pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání (§ 30 odst. 2 ZoZ) včetně ztráty všech nároků, které jsou s vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání spojené, jakož i s poskytováním podpory v nezaměstnanosti podle ZoZ. Nabídku zaměstnání, která uvedeným kritériím nevyhovuje, sice nelze považovat přímo za nezákonnou, nelze ji však považovat za nabídku vhodného pracovního místa. Žalovanému lze přisvědčit, že nabídka zaměstnání spojená s povinností zaplatit členský vklad družstvu ve výši 10.000 Kč by jako nabídka vhodného zaměstnání ve smyslu § 20 odst. 1 ZoZ nemohla obstát, neboť stěží by bylo možné za odmítnutí takového zaměstnání uchazeče jakkoli sankcionovat.

Naopak za významné považuje krajský soud zjištění, že dle obsahu stanov Družstva OREA bylo podmínkou vzniku členství uchazeče za trvání družstva nejen podání členské přihlášky a zaplacení základního členského vkladu, nýbrž v souladu s § 227 odst. 2 písm. b) obchodního zákoníku také rozhodnutí příslušného orgánu družstva o přijetí za člena, v daném případě rozhodnutí předsedy družstva (čl. 5, bod 3 stanov). Z uvedeného vyplývá, že žadateli o členství v Družstvu OREA

nevznikl zaplacením základního členského vkladu nárok, nýbrž že o přijetí konkrétního uchazeče za člena družstva rozhoduje autoritativně a zcela autonomně předseda daného družstva, jemuž stanovy družstva neurčují pro výběr členů žádná závazná kritéria.

Ačkoli tedy žalobce tvrdí a z obsahu stanov Družstva OREA vyplývá, že družstvo formálně nerozlišuje mezi tuzemskými a zahraničními uchazeči, stanovy předsedu družstva, který o přijetí uchazečů za členy družstva fakticky rozhoduje, nijak neomezují ve stanovování vlastních výběrových kritérií, např. v rozhodnutí o přijímání toliko cizích státních příslušníků. Z obsahu Seznamu členů Družstva OREA, který je obsahem správního spisu, přitom vyplývá, že ke dni 14.5.2012 byly členy předmětného družstva toliko osoby moldavské a rumunské národnosti s bydlištěm mimo území ČR.

Z popsanych okolností je dle názoru krajského soudu zjevné, že podmínka členství v družstvu, jejíž splnění závisí na libovůli příslušného orgánu družstva, musí být v souvislosti s posuzováním podmínek § 92 odst. 1 ZoZ posouzena jako obcházející zákon (in fraudem legis), neboť skýtá možnost upřednostňovat při výběru uchazečů o zaměstnání cizí státní příslušníky, resp. přímou možnost občany České republiky z řad uchazečů o zaměstnání fakticky vyloučit. Uvedený přístup je však v příkrém rozporu se smyslem a účelem právní úpravy zaměstnávání cizinců a nutnosti povolení k zaměstnání, jímž je ochrana pracovního trhu České republiky, potažmo Evropské unie, proto je nutné jej striktně odmítnout.

Konkrétní výši povinného základního členského vkladu, tj. 10.000 Kč, považuje krajský soud rovněž za problematickou a narážející na zásadu bezplatného zprostředkování zaměstnání uchazečům, avšak toliko druhotně, neboť ze shora uvedeného důvodu by požadavek členství v družstvu jako podmínka pro obsazení ohlášeného volného pracovního místa cizincem zůstal nezákonným i v případě, že by výše členského vkladu činila 1 Kč.

Žaloba byla proto jako nedůvodná podle § 78 odst. 7 s.ř.s. zamítnuta.

Výrokem II. soud rozhodl podle § 60 odst. 1 s.ř.s., že žádný z účastníků nemá právo na náhradu nákladů řízení. Žalobce byl v řízení neúspěšný. Žalovanému právo na náhradu nákladů přiznáno nebylo, neboť dle judikatury správních soudů je hájení vydaných rozhodnutí před soudem integrální součástí povinností plynoucích z běžné správní agendy (viz usnesení rozšířeného senátu NSS ze dne 31. 3. 2015, čj. 7 Afs 11/2014-47).

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

V Olomouci dne 13. května 2015

Za správnost vyhotovení:
Bc. Marcela Pudichová

Mgr. Jiří Gottwald, v. r.
předseda senátu