



ČESKÁ REPUBLIKA

**ROZSUDEK
JMÉNEM REPUBLIKY**

Krajský soud v Ostravě - pobočka v Olomouci rozhodl samosoudkyní JUDr. Martinou Radkovou v právní věci žalobkyně **A. M.**, bytem S. Č., L., zast. JUDr. Ladislavem Kolačkovským, advokátem, se sídlem Na příkopě 22, Praha, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí**, se sídlem v Praze, Na Poříčním právu 376/1, **o žalobě proti rozhodnutí žalovaného ze dne 20. 6. 2012, č. j. 2012/28132-421, ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání,**

t a k t o :

- I. Žaloba **se zamítá.**
- II. Žádný z účastníků **nemá** právo na náhradu nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í :

[1] Podanou žalobou se žalobkyně domáhala přezkoumání rozhodnutí označeného shora, kterým žalovaný zamítl odvolání a potvrdil rozhodnutí Úřadu práce České republiky - krajské pobočky v Olomouci o vyřazení žalobkyně z evidence Úřadu práce z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) téhož zákona tím, že žalobkyně neoznámila Úřadu práce výkon činnosti na základě dohody

o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti dne 25. 11. 2011.

[2] Žalobkyně odkázala v žalobě na odůvodnění odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce, které je součástí spisového materiálu předmětného řízení, a doplnila ho touto další argumentací: v první řadě žalobkyně podotkla, že došlo k závažnému a neodstranitelnému zásahu do jejích procesních práv tím, že před vydáním rozhodnutí ve věci, a to ani v řízení před Úřadem práce ani v řízení před žalovaným nebyla řádně poučena o svých procesních právech podle § 4 odst. 2 a § 36 správního řádu, resp. jí nebyla poskytnuta dostatečná lhůta k vyjádření se k podkladům rozhodnutí ve věci podle § 36 správního řádu. Tak došlo k porušení ústavně garantovaného práva na spravedlivý proces podle čl. 36 a následujících Listiny základních práv a svobod, konkrétně pak v jeho rámci práva podle čl. 37 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Samotné toto porušení práva na spravedlivý proces je natolik závažným nedostatkem řízení a rozhodnutí, že postačuje k jejich zrušení. Žalovaný se dále plně nevypořádal s argumentací, kterou žalobkyně uvedla v odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce, resp. pokud se s ní pokoušel vypořádat, neučinil tak úspěšně. Žalobkyně měla za nezbytné poukázat na neúspěšný pokus žalovaného vypořádat se s namítanou překážkou věci pravomocně rozhodnuté. Argumentace žalovaného nebyla správná, neboť nerespektovala skutečnost, že z hlediska oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti u jejího porušení je rozhodující vznik základního pracovněprávního vztahu, v daném případě tedy den 25. 11. 2011, nikoliv však den, kdy došlo k uzavření dohody, která tento základní pracovněprávní vztah založila. Předmětem řízení tedy je/bylo pochybení při plnění oznamovací povinnosti, kdy k jejímu porušení došlo spolu se založením základního pracovněprávního vztahu ke dni 25. 11. 2011, a to na základě dohody o provedení práce – o této otázce, resp. o tomto skutku správní orgán I. stupně řízení vedl a následně jej pravomocně zastavil, aby pak pro shodný skutek zahájil řízení nové. Skutečnost, že dohoda zakládající předmětný pracovněprávní vztah byla změněna, není nijak významná. Z popisu skutkového stavu je zřejmé, že smluvní strany měly zájem uzavřít dohodu o provedení práce na práce malého rozsahu (konkrétně úkolově, nikoliv činnostně definovanou práci). Tuto, s ohledem na úpravu neplatnosti právních úkonů v rámci zákoníku práce před 1. 1. 2012, i přes nedostatek formy, který způsoboval pouze neplatnost relativní, platně uzavřeli, přičemž změna v jejím rámci ze dne 1. 1. 2011 na 25. 11. 2011 byla toliko změnou dne, kdy má dojít k výkonu práce, resp. dne, kdy se předmětná dohoda z hlediska výkonu práce začne konzumovat. Pokud měl tedy Úřad práce zájem ve věci vést řízení, měl se omezit toliko na konstatování jím zjištěného skutkového stavu, to je, že oznamovací povinnost měla být splněna od platnosti právního úkonu, kterým se zakládá pracovněprávní vztah, tedy od doby, kdy dohoda nabyla platnosti, nejpozději však do doby, kdy nabyla účinnosti, a vztah se začal realizovat. Tím, že Úřad práce rozhodl o zastavení řízení, založil překážku *rei iudicatae*, resp. tím, že následně pro stejný skutek zahájil nové řízení, v němž o něm opětovně rozhodl, se dopustil porušení zásady *non bis in idem*. Žalobkyně se také vyjádřila k argumentaci bez dalšího odmítnout argumentaci rozhodnutím Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 20/2008. Povinností každého orgánu veřejné moci je při interpretaci a aplikaci právních předpisů, tedy když se tento orgán snaží rekonstruovat v právním řádu

zakomponovanou právní normu, vnímat prozařování ústavním pořádkem zachycených zásad a garantovaných základních lidských práv a svobod na úroveň jednoduchého práva. V čl. 26 odst. 3 Listiny se zajištěním občanů, kteří nemohou pracovat, míní v kontextu čl. 26 odst. 1 a 2 i zajištění vhodného zaměstnání, aby si tak daná osoba byla sama s to zajistit prostředky pro svou obživu. V daném případě žalobkyně, nikoliv ve zlé víře, nýbrž v kontextu složité životní situace, nesplnila formální povinnost, čehož bylo důsledkem rozhodnutí Úřadu práce a žalovaného, které však mimo jiné s ohledem na rozsah vykonaných prací jsou z hlediska svých dopadů na žalobkyni ve zjevném nepoměru k jejímu pochybení. Nejen v sociálně složitých situacích jako je situace žalobkyně je třeba mimo jiné s odkazem na čl. 4 odst. 4 Listiny vážit, zda bude veřejnou mocí způsobený nepříznivý následek skutečně vhodný, nutný a hlavně přiměřený v kontextu účelu předmětného opatření. V případech hrozících neproporcionalitou je totiž povinností veřejné moci se snažit o odstranění tvrdostí zákona. Žalobkyně je přesvědčena, že její případ je právě tím případem, kdy je třeba takto postupovat, tzn., kdy je třeba akceptovat i bez ohledu na přesné znění litery zákona [§ 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti] jí uvedené skutečnosti jako závažnou a legitimní překážku pro splnění oznamovací povinnosti. Žalovaný se měl v tomto směru přidržel účelu a smyslu právní úpravy k podpoře v nezaměstnanosti a zohlednit životní situaci žalobkyně, její dobrou víru a skutečnost, že k pochybení došlo fakticky nezaviněně spíše v důsledku společného působení řady nepříznivých okolností, které žalobkyně nemohla v zásadě ovlivnit. Podle žalobkyně tedy absence internačního předpokladu racionálního zákonodárce na straně Úřadu práce a žalovaného, jejich textualistický přístup a aplikace předmětných předpisů způsobila, že daná rozhodnutí jsou věcně nesprávná a v kontextu právní normy vyplývající z právního řádu jako celku neobstojí. Řízení před žalovaným bylo stíženo závažnými procesními vadami a napadená rozhodnutí jsou věcně nesprávná a nepřezkoumatelná pro nedostatek důvodů i pro nesrozumitelnost. V odst. 1 na straně 7 napadeného rozhodnutí se žalovaný dle všeho pokouší argumentovat směrem k zásadě materiální pravdy, přičemž však odkazuje na platnou právní úpravu, která upravuje mj. jím v řízení opomenutou zásadu poučení účastníka řízení o jeho procesních právech atp. Žalobkyně podotkla, že této argumentaci nerozumí, resp. ji považuje za zmatečnou. Žalobkyně navrhla zrušení napadeného rozhodnutí.

[3] V doplnění žaloby žalobkyně zdůraznila své argumenty obsažené v citovaném odvolání proti rozhodnutí správního orgánu I. stupně polemikou se závěry rozhodnutí žalovaného. Žalovaný uvedl v napadeném rozhodnutí na straně 5 a 6, že tvrzení, které zástupce žalobkyně JUDr. Bohuslav Malěř uvedl ve správním řízení, že žalobkyně oznamovací povinnost nesplnila z vážného důvodu spočívajícího v neodkladné péči o nemocnou matku, což bylo doloženo lékařským potvrzením ze dne 3. 2. 2012, nelze ve prospěch žalobkyně zohlednit. Žalovaný se v tom ztotožnil s názorem vysloveným Úřadem práce v odůvodnění napadeného rozhodnutí. Žalobkyně sama ve správním řízení uvedla, že dne 25. 11. 2011 vykonávala u zaměstnavatele nekolidující zaměstnání, což následně doložila dohodou o provedení práce uzavřenou se zaměstnavatelem 25. 11. 2011, tudíž sama osvědčila, že jí tvrzená péče o nemocnou matku nebyla po celý den 25. 11. 2011 nezbytná, když mohla tohoto dne rovněž vykonávat u zaměstnavatele

nekolidující zaměstnání. Na tom nemění nic ani doložené lékařské potvrzení a je nutno dodat, že to neprokazuje skutečnost, že by žalobkyně pečovala o svou matku právě dne 25. 11. 2011, kdy měla splnit předmětnou oznamovací povinnost. Za prokazatelné lze považovat pouze skutečnost, že matka žalobkyně byla dne 22. 11. 2011 ošetřena pro akutní plicní onemocnění a byl jí nařízen klidový režim s nutností péče jiné osoby, což bylo dohodnuto s žalobkyní. Žalovaný se neztotožnil s názorem zástupce žalobkyně, že za jiný vážný osobní důvod, pro který žalobkyně nemohla splnit svou oznamovací povinnost, je nutno považovat i výkon samotného nekolidujícího zaměstnání. Naopak je zřejmé, že výkon nekolidujícího zaměstnání nelze za takový vážný důvod považovat, neboť daná oznamovací povinnost by tak ztrácela svůj smysl, jestliže by její nesplnění bylo možno omluvit výkonem činnosti samotným. Žalobkyně k tomu doplnila, že se dozvěděla až dne 24. 11. 2011, že je přijata k práci pro firmu M. s. r. o. a dne 25. 11. 2011 si vyřizovala pracovní smlouvu, zároveň musela zajistit péči třetí osoby o nemocnou matku po dobu její nepřítomnosti. Po příchodu z práce veškerá její pozornost směřovala k nemocné matce, navíc s vědomím, že v pátek na úřadě přijímají pouze nové uchazeče o zaměstnání, kterým žalobkyně nebyla. Toto je ostatně uvedeno na dveřích správního orgánu prvního stupně, jak vyplývá z pořízené fotodokumentace, která je přiložena k důkazu soudu, na internetových stránkách žalovaného a je v průkazu uchazeče o zaměstnání. Nebyl zde proto důvod prosit znovu o pomoc s péčí o nemocnou matku třetí osobu a jít osobně na úřad. Tato skutečnost, kterou se Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště Lipník nad Bečvou, a žalovaný vůbec nezabývaly, je velmi závažná a pro většinu lidí nepochybně naprosto matoucí, když však v daném případě nemůže jít k tíži žalobkyně a podle jejího názoru dosahuje intenzity vadného poučení. S přihlédnutím k § 6 odst. 2 správního řádu je správní orgán povinen postupovat tak, aby nikomu nevznikaly zbytečné náklady a dotčené osoby byly co možná nejméně zatěžovány. Ve světle těchto zásad je třeba zamyslet se nad tím: a) jaké opodstatnění by měla úřadem stanovena povinnost písemně vyrozumět úřad v pátek, když stejně by už informaci o pracovní smlouvě obdržel až následující týden, b) zda je stanovením této povinnosti naplňován účel svěřené pravomoci úřadu. Při celkovém hodnocení přístupu správních orgánů obou stupňů lze konstatovat, že zvolily velice restriktivní formalistní výklad zákonných ustanovení, který se však svým dopadem dostal do rozporu se základními zásadami správního řízení. Veřejná správa je primárně a především službou veřejnosti. Stanovený účel a cíl fungování toho kterého správního orgánu proto musí být vždy etalonem při posuzování výkonu činnosti daného správního orgánu. Správní orgány by měly mít k problémům a potížím fyzických a právnických osob (účastníků řízení) co možná největší pochopení a postupovat ve vztahu k nim vstřícně a objektivně. Veřejnou službou, kterou vykonává Úřad práce, je zprostředkování zaměstnání na trhu práce. K tomuto svému cíli by proto měla vždy primárně vést veškerá činnost tohoto orgánu. V daném případě měl správní orgán přistupovat k žalobkyni způsobem, který by naplňoval výše uvedená kritéria. Úřad práce je před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence povinen založit své rozhodnutí na podkladě 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 daného případu. Správní orgány proto měly především přistupovat k žalobkyni vstřícně a snažit se pochopit její situaci ve svém celku. Teprve při

komplexním poznání situace žalobkyni, která by bez pochybností značila, že došlo k maření činnosti Úřadu práce bez vážných důvodů, ji mohl správní orgán vyřadit z evidence uchazečů o zaměstnání. Správní orgán však neprojevil žádnou aktivní snahu po seznámení se s důvody, které žalobkyně uváděla pro vysvětlení své nepřítomnosti na Úřadu práce ve stanoveném termínu. I bez ohledu na případné hodnocení těchto důvodů lze konstatovat, že správní orgány v tomto nedostály výše uvedeným požadavkům správního řádu. Nadto důvody, které žalobkyně uváděla, by při jejich prokázání měly relevantní dopad na okolnosti jejího opomenutí. Jako takové měly ve správním orgánu vzbudit pochybnosti o naplnění podmínek maření součinnosti s Úřadem práce. V případě žalobkyně se navíc jednalo o osobu, u níž měl Úřad práce brát zvláštní zřetel k její situaci a věnovat ji zvýšenou péči podle § 33 zákona o zaměstnanosti. U žalobkyně byl dán důvod uvedený pod písmenem g), neboť žalobkyně se přechodně ocitla v mimořádně obtížných poměrech. Úřad práce proto měl obzvláště dbát na pomoc a snahu o pochopení její situace.

[4] Žalovaný ve svém vyjádření k žalobě uvedl ke skutkovému stavu, že žalobkyně byla na základě písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 14. 12. 2010. Téhož dne byla poučena o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a obdržela „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, platné ode dne 1. 1. 2010. Dne 12. 1. 2011 žalobkyně obdržela „Dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání, platný od 1. 1. 2011“, v němž byla mimo jiné výslovně poučena o povinnosti oznámit výkony nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši výdělku nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Dne 29. 11. 2011 žalobkyně Úřadu práce doložila „Dohodu o provedení práce“, kterou uzavřela dne 1. 11. 2011 se zaměstnavatelem M. s. r. o. Praha (dále jen „zaměstnavatel“), na dobu od 1. 11. 2011 do 31. 11. 2011, se zahájením pracovního úkolu dne 1. 11. 2011, z níž vyplynulo, že se jedná o výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání, tedy o výkon činnosti nebránící ve vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Do „Protokolu o ústním jednání“ téhož dne žalobkyně uvedla, že si našla jednorázovou brigádu, kde pracovala nárazově vždy na základě telefonického vyzvání zaměstnavatele a smlouva jí byla vydána podle počtu odpracovaných hodin. Dále uvedla, že jí bylo sděleno, že si může přivydělat do 4.000 Kč. Více se již k tomuto nehodlala vyjadřovat. Oznámením předaným žalobkyni dne 29. 11. 2011 bylo zahájeno správní řízení ve věci jejího vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti dne 1. 11. 2011. Při předání oznámení žalobkyně uvedla, že se z její strany nejednalo o úmyslné jednání. Dne 2. 12. 2011 obdržel Úřad práce písemné vyjádření žalobkyně, v němž uvedla, že v původně předložené dohodě o provedení práce byl uveden termín nástupu 1. 11. 2011, avšak zaměstnavatel v této dohodě pochybil, neboť uvedl datum nástupu k výkonu činnosti, které neodpovídalo skutečnému okamžiku, kdy práci pro zaměstnavatele vykonala, což bylo poprvé dne 25. 11. 2011. Dne 1. 11. 2011 žádnou práci pro zaměstnavatele nevykonávala, tudíž tento den nelze považovat za den nástupu do práce. Pro nahlášení nástupu do práce s odstupem pouhých dvou dnů měla vážné důvody. Do práce nastoupila poprvé dne 25. 11. 2011 a poté následovaly dva dny pracovního klidu. Uvedenou skutečnost oznámila při nejbližším

plánovaném jednání na Úřadě práce. Dále uvedla, že vždy s Úřadem práce řádně spolupracovala, nepřetržitě pracovala 36 let u jednoho zaměstnavatele a po celou dobu hradila veškeré povinné odvody, nikdy nebyla v pozici nezaměstnaného. V příloze k písemnému vyjádření žalobkyně doložila „Dohodu o provedení práce“, kterou uzavřela dne 25. 11. 2011 se zaměstnavatelem na dobu od 25. 11. 2011 do 30. 11. 2011 se zahájením pracovního úkolu dne 25. 11. 2011, z níž vyplynulo, že se jedná o výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání, tedy výkon činnosti nebránící ve vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Následně Úřad práce opakovaně písemně žádal zaměstnavatele o jeho sdělení, od kterého dne žalobkyně skutečně zahájila činnost na základě uzavřené dohody o provedení práce. Zaměstnavatel však na tyto výzvy nereagoval. Jelikož Úřad práce nezjistil stav věci, o němž by nebylo důvodných pochybností, usnesením ze dne 20. 1. 2012 dané správní řízení vedené ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání pro neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti dne 1. 11. 2011, zastavil. Oznámením doručeným žalobkyni 23. 1. 2012 bylo zahájeno správní řízení ve věci jejího vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti dne 25. 11. 2011. Dne 25. 1. 2012 se žalobkyně dostavila na Úřad práce a uvedla, že se prozatím k dané věci nebude vyjadřovat a že k veškerým úkonům na Úřadě práce za svou osobu zplnomocnila svého syna. Dne 30. 1. 2012 obdržel úřad práce písemné vyjádření zplnomocněného zástupce žalobkyně JUDr. Bohuslava Maléře, advokáta se sídlem náměstí Republiky 1a, Praha, v němž jmenovaný odkázal na písemné vyjádření žalobkyně, které tato učinila v předchozím správním řízení, které bylo zastaveno. Dále namíтал překážku věci již pravomocně rozhodnuté a zdůrazňoval, že dohodu o provedení práce žalobkyně sjednala a uzavřela dne 25. 11. 2011, přičemž tento den byl sjednán jako den nástupu do práce. Odkazoval také na ustálenou praxi Úřadu práce, že veškeré změny byly hlášeny při stanovených termínech jednání, přičemž žalobkynin předchozí stanovený termín byl právě předchozího dne, kdy sjednala předmětnou dohodu, tudíž oznamovací povinnost byla splněna v následujícím stanoveném termínu, což bylo o pouhé dva pracovní dny později, než sjednala předmětnou dohodu. Dále uvedl, že se žalobkyně každý den stará o svou matku, které je 80 let, je umístěna v domově důchodců a měla v uvedeném období závažné zdravotní potíže, pro které měla být hospitalizována, pokud by o ni žalobkyně nepečovala. Uvedené může prokázat potvrzením. V závěru žádal o zohlednění vážných důvodů a lidský přístup k dané věci. Dne 7. 2. 2012 a dne 8. 2. 2012 obdržel Úřad práce od JUDr. Maléře přípis „Doplnění důkazů k vyjádření k oznámení o zahájení správního řízení“, v němž tento poukázal na vážné důvody, pro které žalobkyně splnila oznamovací povinnost až dne 29. 11. 2011, což dokládal lékařskou zprávou vystavenou 3. 2. 2012 MUDr. Jarmilou Aseemovou, osvědčující, že paní Milada Ševčíková, narozená 11. 2. 1931, byla dne 22. 11. 2011 ošetřena pro akutní plicní onemocnění s nutností klidového režimu, její stav vyžadoval péči jiné osoby, což bylo domluveno s žalobkyní. Dne 10. 2. 2012 Úřad práce vydal rozhodnutí, jímž žalobkyni vyřadil ode dne 25. 11. 2011 z evidence uchazečů o zaměstnání pro nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážného důvodu nejpozději v den nástupu žalobkyně

k výkonu nekolidujícího zaměstnání dne 25. 11. 2011. Proti tomuto rozhodnutí podal 27. 2. 2012 zplnomocněný zástupce žalobkyně JUDr. Ladislav Kolačkovský v zákonem stanovené lhůtě odvolání, které následně doplnil o podrobné odůvodnění. V odvolání zástupce žalobkyně uvedl, že žalobkyně s napadeným rozhodnutím nesouhlasí a považuje je za nezákonné. Namítal nesprávný procesní postup, neboť dohoda o provedení práce, kterou žalobkyně doložila pouze s opraveným datem skutečného nástupu do práce, byla tatáž dohoda, kterou již předložila v původním správním řízení, a proto je toho názoru, že v tomto řízení mělo být pokračováno. Zastavení původního řízení tak založilo překážku věci pravomocně rozhodnuté, a proto nemohlo být zahájeno řízení nové. Dále popsal každodenní osobní péči žalobkyně o matku a uvedl, že ta měla v uvedeném období závažné zdravotní komplikace, a kdyby o ni žalobkyně nepečovala, musela by být hospitalizována, což bylo doloženo lékařskou zprávou ze dne 3. 2. 2012. Uvedená každodenní péče žalobkyně o matku, přestože stupeň závislosti jí nebyl formálně přiznán, považuje sám o sobě za vážný důvod, pro který žalobkyně nemohla splnit předmětnou oznamovací povinnost. Zástupce žalobkyně také namítal, že výkon nekolidujícího zaměstnání je rovněž třeba považovat za jiný vážný osobní důvod, pro který žalobkyně nemohla splnit svou oznamovací povinnost, a v souvislosti s tím odkázal na judikaturu Nejvyššího soudu. Zdůraznil, že v daném případě činnost žalobkyně byla vykonávána na základě telefonické domluvy se zaměstnavatelem, tudíž si lze stěžít představit, že by žalobkyně za současné péče o matku mohla předmětného dne stihnout splnění oznamovací povinnosti. Úřad práce nepřihlédl ke všem okolnostem případu, ani je nezjišťoval, pouze bez dalšího konstatoval, že péči o nemocnou matku nelze považovat za vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti. Úřad práce tedy postupoval v rozporu s § 2 a § 3 správního řádu, neboť se nesnažil zjistit skutečný stav věci. Pakliže měl Úřad práce za to, že žalobkyně neprokázala jí tvrzené skutečnosti, měl ji náležitě poučit, což však neučinil. Také se nezabýval otázkou, zda žalobkyně mohla splnit oznamovací povinnost jinak než osobně. Úřad práce postupoval v rozporu s § 4 odst. 1 správního řádu, když veřejná správa je službou veřejnosti a Úřad práce je vždy před vydáním rozhodnutí o vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání povinen založit své rozhodnutí na podkladě zjištění skutkového stavu věci, které nevzbuzuje pochybnosti, přičemž institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání by měl být použit pouze v případě, kdy jsou nade vší pochybnost splněny podmínky, jež zákon o zaměstnanosti pro vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví. Také namítal, že Úřad práce nepřihlédl k věku žalobkyně, k jejímu obtížnému uplatnění na trhu práce a k tomu, že si sama snažila najít si zaměstnání a také, že pracovala více jak 30 let u jednoho zaměstnavatele a nikdy nečerpala dávky v nezaměstnanosti. Úřad práce postupoval v rozporu zejména se zásadami správního řízení upravených ve správním řádu a také v rozporu s § 30 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, proto navrhl zrušení rozhodnutí a zastavení správního řízení. Žalovaný na základě odvolání přezkoumal jím napadené rozhodnutí a v podrobnostech odkázal na odůvodnění rozhodnutí o odvolání ze dne 20. 6. 2012. K žalobním námitkám žalovaný odkázal na § 30 odst. 1 písm. b) bod 1, § 25 odst. 3 a § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Ze spisové materie Úřadu práce vyplývá, že dne 29. 11. 2011 žalobkyně Úřadu práce doložila „Dohodu o provedení práce“, kterou uzavřela 1. 11. 2011 se zaměstnavatelem na dobu od 1. 11. 2011 do 31. 11. 2011 se zahájením pracovního úkolu dne

1. 11. 2011, z níž vyplynulo, že se jedná o výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání, tedy o výkon činnosti nebránící vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Ve správním řízení ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den k nástupu k výkonu této činnosti dne 1. 11. 2011, žalobkyně uvedla, že zaměstnavatel pochybil, neboť v dohodě o provedení práce uvedl datum nástupu k výkonu činnosti, které neodpovídalo skutečnému okamžiku, kdy práci pro zaměstnavatele vykonala, což bylo poprvé dne 25. 11. 2011. Tohoto dne také doložila další „Dohodu o provedení práce“, kterou uzavřela 25. 11. 2011 na dobu od 25. 11. 2011 do 30. 11. 2011 se zahájením pracovního úkolu dne 25. 11. 2011. Uvedené šetřil Úřad práce u zaměstnavatele, avšak tento na výzvy úřadu nereagoval. Jelikož nebylo zjištěno a prokázáno, zda a kdy žalobkyně nastoupila k výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce uzavřené dne 1. 11. 2011, Úřad práce následně zcela správně uvedené správní řízení zastavil. Dne 23. 1. 2012 zahájil Úřad práce nové správní řízení ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce uzavřené mezi žalobkyní a zaměstnavatelem dne 25. 11. 2011, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu výkonu této činnosti dne 25. 11. 2011, neboť, jak bylo již výše uvedeno, žalobkyně splnila předmětnou oznamovací povinnost až dne 2. 12. 2011. K odkazu žalobkyně na námitky, které uvedla v odvolání proti rozhodnutí Úřadu práce, žalovaný poukázal plně na své odůvodnění uvedené v rozhodnutí o odvolání. S námitkou zástupce žalobkyně, že žalobkyně nebyla poučena o procesních právech podle § 4 odst. 2 a § 36 správního řádu, resp. jí nebyla poskytnuta dostatečná lhůta k vyjádření se k podkladům rozhodnutí ve věci, čímž bylo porušeno její právo na spravedlivý proces, se žalovaný nemohl v žádném případě ztotožnit. Žalobkyně byla v daném případě zcela nepochybně dne 23. 1. 2012 řádně poučena o právech a povinnostech účastníka řízení, neboť uvedeného dne převzala „Oznámení o zahájení správního řízení z moci úřední“, jehož obsahem bylo i poučení účastníka správního řízení, což osvědčila svým podpisem. Nelze se ztotožnit ani s námitkou, že žalobkyni nebyla poskytnuta dostatečná lhůta k vyjádření se k podkladům rozhodnutí v dané věci. Ze spisové materie Úřadu práce vyplývá, že v uvedeném oznámení o zahájení správního řízení byla žalobkyně poučena, že se může ve lhůtě do pěti dnů od převzetí tohoto oznámení písemně nebo ústně do protokolu na Úřadě práce vyjádřit, což žalobkyně nesporně učinila, když se dne 25. 1. 2012 dostavila na Úřad práce a sdělila, že se prozatím k dané věci nebude vyjadřovat a že k veškerým úkonům na Úřadě práce za svou osobu zplnomocnila svého syna. Následně dne 30. 1. 2012 byla předmětná spisová dokumentace doplněna a písemné vyjádření JUDr. Maléře a dne 7. 2. 2012 a 8. 2. 2012 o přípis JUDr. Maléře „Doplnění důkazů k vyjádření k oznámení o zahájení správního řízení“, v jehož příloze jmenovaný zástupce doložil lékařskou zprávu vystavenou dne 3. 2. 2012 MUDr. J. A.. Pokud jde o zástupcem žalobkyně namítanou možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí, je žalovaný názoru, že v dané věci nelze mít za to, že by dané procesní právo bylo žalobkyni jakkoliv upřeno. Žalobkyně byla o právu vyjádřit se k podkladům rozhodnutí před jeho vydáním, jakož i ostatních procesních právech účastníka správního řízení, poučena při zahájení správního řízení dne 23. 1. 2012 a namítaného práva následně využila,

jak rovněž bylo podrobně výše popsáno. Důkazy v řízení, které vzal Úřad práce za podklady svého rozhodnutí, zcela nepochybně doložila v průběhu tohoto řízení samotná žalobkyně, případně JUDr. Maléř, další doklady nebyly do předmětného spisového materiálu zařazeny, tudíž opětovná aplikace § 36 odst. 3 správního řádu před vydáním napadeného rozhodnutí v dané věci nepřichází v úvahu. Jiná situace by nastala, kdyby byl skutkový stav v řízení Úřadem práce doplněn o nové důkazy a skutečnosti. Pak by byl Úřad práce bez dalšího povinen postupovat dle výše citovaného ustanovení správního řádu a žalobkyni umožnit se k takovému nově zajištěnému důkazu vyjádřit. V daném případě se tak však nestalo, a tudíž se nelze ztotožnit s názorem zástupce žalobkyně, že došlo k závažnému a neodstranitelnému zásahu do procesních práv žalobkyně a tedy k porušení jejího práva na spravedlivý proces. Pokud pak žalobkyně zmocnila k dalšímu vyjádření ve věci JUDr. Maléře, lze důvodně předpokládat, že tento i s ohledem na své vzdělání mohl řádně hájit práva žalobkyně v případě, že tato si chtěla k předmětu řízení dále vyjádřit, mohl Úřad práce o možnost v přiměřené lhůtě navrhnout další důkazy požádat. To se však nestalo. Rovněž tak se nelze ztotožnit ani s námitkou zmatečnosti odůvodnění napadeného rozhodnutí žalovaného. Žalovaný se neztotožnil ani s argumentací zástupce žalobkyně, že zastavení původního řízení založilo překážku věci pravomocně rozhodnuté a trvá na svém názoru uvedeném v napadeném rozhodnutí o odvolání, že ze strany Úřadu práce nedošlo k dvojímu rozhodnutí o téže věci, tedy k porušení obecné procesní zásady *non bis in idem*, neboť dané správní řízení zahájené 23. 1. 2012 bylo vedeno toliko ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů, kterého se tato dopustila tím, že neoznámila úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti dne 25. 11. 2011, vycházejí ze žalobkyní dne 2. 12. 2011 doloženého písemného souhlasného projevu vůle žalobkyně a zaměstnavatele ze dne 25. 11. 2011, tedy z doložené dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011, a nikoliv z písemného souhlasného projevu vůle žalobkyně a zaměstnavatele ze dne 1. 11. 2011 (doložené dohody o provedení práce ze dne 1. 11. 2011). Skutečnost, že se nejedná o jednu a tutéž doloženou dohodu o provedení práce, vyplývá z jednoznačného faktu, že jedna dohoda o provedení práce byla sjednána dne 1. 11. 2011 a druhá až dne 25. 11. 2011, přičemž žalobkyní doložená dohoda ze dne 1. 11. 2011 patrně nebyla naplněna. Skutečnost, že se nejednalo o jednu a tutéž dohodu, vyplývá i z písemného vyjádření JUDr. Maléře doručeného na Úřad práce 30. 1. 2012, ve kterém tento uvedl, že žalobkyně oznamovací povinnost splnila v následujícím stanoveném termínu, což bylo o pouhé dva pracovní dny později, než sjednala předmětnou dohodu dne 25. 11. 2011. Nutno dodat, že pro posouzení dané věci je zcela nerozhodné, že žalobkyně a zaměstnavatel měli zájem uzavřít dohodu o provedení práce jen na práce malého rozsahu. S ohledem na vysvětlené žalovaný zásadně nesouhlasil s názorem zástupce žalobkyně, že by změna v rámci původní dohody o provedení práce ze dne 1. 11. 2011 na den 25. 11. 2011 byla toliko změnou dne, kdy mohlo dojít k výkonu práce a argumentaci zástupce žalobkyně, že „*dohoda o provedení práce, kterou žalobkyně doložila pouze s opraveným datem skutečného nástupu do práce, byla tatáž dohoda, kterou již předložila v původním správním řízení*“, považuje za zcela

lichou. K námitce zástupce žalobkyně ve vztahu k jeho tvrzení, že podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti je rozhodující vznik základního pracovněprávního vztahu, v dané věci, tedy den 25. 11. 2011, a nikoliv den, kdy došlo k uzavření dohody, která tento základní pracovněprávní vztah založila, žalovaný uvedl, že předmětná oznamovací povinnost uchazeče o zaměstnání se váže k zahájení výkonu činnosti, tedy v daném případě na den 25. 11. 2011. Žalovaný nemohl souhlasit ani s námitkou zástupce žalobkyně, že žalovaný bez dalšího odmítl argumentaci zástupce žalobkyně ohledně rozhodnutí Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 20/2008, neboť žalovaný ve svém odůvodnění rozhodnutí o odvolání řádně vysvětlil, že v uvedeném rozsudku přezkoumávaná situace na daný případ nedopadá, neboť nebylo nijak prokázáno, že by žalobkyně nemohla nejpozději dne 25. 11. 2011 svoji oznamovací povinnost vůči Úřadu práce osobně či písemně splnit, zatímco v zástupcem žalobkyně předestíraném Nejvyšším správním soudem přezkoumávaném případě bylo předmětem řízení nedostavení se ve stanoveném termínu na Úřad práce, když tento termín byl stanoven nejen datem, ale i zcela konkrétní hodinou, a tedy Nejvyšší správní soud shledal, že v takové situaci není vyloučeno, že může existovat takový důvod, který dostavení se v tento termín, tj. v daný den a hodinu, zcela znemožní. S ohledem na vysvětlené je tedy zřejmé, že uváděný případ nelze na projednávanou věc aplikovat, neboť nebylo v dané věci prokázáno, že by žalobkyně oznamovací povinnost vůči Úřadu práce žádným způsobem dne 25. 11. 2011 splnit nemohla. Dle názoru žalovaného neobstojí ani námitka zástupce žalobkyně ohledně zjevného nepoměru mezi důsledkem rozhodnutí o vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání a rozsahem žalobkyní vykonávaných prací, když tato oznamovací povinnost nesplnila, nikoliv ve zlé víře, nýbrž jen v důsledku složité životní situace. Žalovaný byl toho názoru, že uvedený postup Úřadu práce nelze bez dalšího považovat za porušení principu proporcionality, neboť Úřad práce byl za daného stavu věcí povinen vyřadit žalobkyni z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže tato nesplnila předmětnou oznamovací povinnost, přičemž nebyla v daném správním řízení prokázána zástupcem žalobkyně, resp. žalobkyní namítaná složitá životní situace, která by žalobkyni znemožnila splnit příslušnou oznamovací povinnost právě dne 25. 11. 2011. Žalovaný nezpochybňuje tíživou životní situaci žalobkyně související s péčí o její matku, s jejím věkem a v té souvislosti s jejím obtížným uplatněním na trhu práce, rovněž ani její snahu zajistit si zaměstnání, jakož ani to, že pracovala více jak 30 let u jednoho zaměstnavatele, avšak, jak je výše uvedeno, v dané věci nebylo prokázáno, že by životní situace žalobkyně objektivně zabránila splnit oznamovací povinnost právě v rozhodné době, kdy tato měla oznamovací povinnost splnit, přičemž je nepochybné, že žalobkyní tvrzená péče o nemocnou matku navíc nebyla po celý den 25. 11. 2011 nezbytná, když mohla tohoto dne rovněž vykonávat pro zaměstnavatele nekolidující zaměstnání. Na uvedeném nic nemění ani tvrzení zástupce žalobkyně, že žalobkyně nejednala ve zlé víře, neboť pro posouzení dané věci je uvedená námitka nerozhodná, když zákon o zaměstnanosti nestanoví pro předmětnou právní kvalifikaci prokázání úmyslného jednání ze strany uchazeče o zaměstnání; není tedy při jednání zákonem označeném jako nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů právně významné, zda se tak stalo úmyslně či nikoliv. Byla-li si žalobkyně vědoma svých povinností vůči Úřadu práce, nic dle názoru žalovaného objektivně

nebránilo oznamovací povinnost splnit. Žalovaný považuje za nutné zdůraznit, že při rozhodování o vyřazení uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání se nepřihlíží ani se nijak nezkoumá možný důsledek takového vyřazení, neboť to zákon o zaměstnanosti neumožňuje. Rovněž tak se nelze ztotožnit s názorem zástupkyně žalobkyně ohledně možné aplikace odstranění tvrdosti zákona, neboť Úřadu práce ani žalovanému nepřísluší postupovat jinak než v souladu se zákonem, přičemž uvedené správní orgány rovněž nejsou oprávněny při aplikaci účinné právní úpravy činit výjimky, tedy nejsou ani oprávněny rozhodnout o případném odstranění tvrdosti zákona, když tento institut v zákoně o zaměstnanosti není obsažen. Rozhodně nelze přisvědčit zástupci žalobkyně, že by měl správní orgán v případech „hrozících neproporcionality“ postupovat bez ohledu na znění litery zákona. Správní orgán je vázán zásadou legality a tudíž je povinen postupovat v souladu s právními předpisy. Domnívá-li se žalobkyně, že se měl žalovaný řídit smyslem a účelem právní úpravy, žalovaný k tomu uvedl, že oznamovací povinnosti stanovená zákonem je svázána s datem zahájení výkonu činnosti, přičemž zmeškání řádné splnění této povinnosti lze prominout jen z vážných důvodů. Ty ale nebyly v dané věci na straně žalobkyně prokázány. S ohledem na vysvětlené byl žalovaný názoru, že námitky zástupce žalobkyně jsou liché a nemohou tudíž ve svém důsledku způsobit věcnou nesprávnost napadeného rozhodnutí ani nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů a částečnou nesrozumitelnost. Závěrem žalovaný vyslovil své přesvědčení, že zcela oprávněně a v souladu se zákonem potvrdil rozhodnutí správního orgánu I. stupně, protože v dané věci nebyl prokázán vážný důvod, který by žalobkyni zabránil ve splnění předmětné oznamovací povinnosti. Z uvedených důvodů navrhl zamítnout žalobu jako nedůvodnou.

[5] 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 20. 6. 2012.

[6] Ze správního spisu krajský soud z hlediska žalobních bodů zjistil, že dne 14. 12. 2010 podala u Úřadu práce žalobkyně žádost o zprostředkování zaměstnání. Dne 12. 1. 2011 stvrdila žalobkyně svým podpisem, že obdržela dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání platný od 1. 1. 2011. Podle bodu 1 tohoto dodatku uchazeč o zaměstnání je od 1. 1. 2011 povinen oznámit úřadu práce výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. V dodatku je definováno, co se považuje za kolidující zaměstnání a že výkon nekolidujícího zaměstnání nesmí uchazeči o zaměstnání bránit v poskytování součinnosti při zprostředkování zaměstnání a přijetí nabídky vhodného zaměstnání. V poučení je rovněž uvedeno, že Úřad práce vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence uchazečů o zaměstnání, jestliže bez vážných důvodů Úřadu práce neoznámí výkon nekolidujícího zaměstnání při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Tuto oznamovací povinnost lze splnit osobně nebo písemně (faxem, emailem nebo

zasláním zprávy do datové schránky u Úřadu práce, a to i bez zaručeného elektronického podpisu). Telefonické oznámení nebude uznáváno.

[7] Podle záznamu z jednání s uchazečem o zaměstnání ze dne 29. 11. 2011 byla žalobkyně seznámena se schválením žádosti o úhradu nákladů rekvalifikaci a zároveň bylo zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Toto stvrdila žalobkyně svým podpisem.

[8] Podle potvrzení ze dne 4. 7. 2012 byla žalobkyně vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání od 14. 12. 2010 do 24. 11. 2011. Podpora v nezaměstnanosti jí byla poskytována od 14. 12. 2010 do 29. 12. 2010 a od 1. 9. 2011 do 24. 11. 2011. Podpora při rekvalifikaci jí nebyla poskytována.

[9] Dne 14. 10. 2010 stvrdila žalobkyně svým podpisem, že dostala základní poučení účastníka správního řízení a byla mimo jiné poučena o § 14, § 15, § 33, § 36 odst. 1 až 4, § 38 odst. 1 a 4, § 39 a § 41, § 82 odst. 4 a § 16 odst. 1 a 2 správního řádu.

[10] Podle protokolu o ústním jednání ze dne 14. 12. 2010 byla žalobkyně seznámena s podklady rozhodnutí, podle zápisu do protokolu žalobkyně nevyužila svého práva vyjádřit se a s ukončením shromažďování podkladů pro vydání rozhodnutí žalobkyně souhlasila.

[11] Rozhodnutím ze dne 4. 1. 2011 byla žalobkyni přiznána podpora v nezaměstnanosti po podpůrnou dobu 11 měsíců.

[12] Úřadu práce byla osobně doručena 29. 11. 2011 dohoda o provedení práce uzavřená mezi žalobkyní a M. s. r. o. dne 1. 11. 2011 se zahájením pracovního úkolu 1. 11. 2011.

[13] Dne 29. 11. 2011 bylo žalobkyni oznámeno zahájení správního řízení z moci úřední ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a to bez vážných důvodů. Důvodem zahájení správního řízení bylo, že žalobkyně neoznámila výkon činnosti na základě dohody o provedení práce u zaměstnavatele M. s. r. o. nejpozději v den nástupu výkonu této činnosti. Žalobkyni bylo opětovně poskytnuto podrobné poučení. To vše žalobkyně stvrdila svým podpisem a uvedla, že z její strany se nejednalo o úmyslné jednání.

[14] Podle protokolu o ústním jednání ze dne 29. 11. 2011 se žalobkyně dostavila k jednání v řádném termínu a doložila dohodu o provedení práce uzavřenou 1. 11. 2011 za období od 1. 11. 2011 do 30. 11. 2011. Žalobkyně do protokolu uvedla, že si našla jednorázovou brigádu, kde pracovala nárazově vždy na základě telefonického vyzvání zaměstnavatele a smlouva byla vydána podle počtu odpracovaných hodin. Žalobkyně uvedla: *„Bylo mi sděleno, že si můžu přivydělat do výše 4.000 Kč bez ohledu na výši podpory. Více se již nehodlám vyjádřit“*.

[15] Ve svém vyjádření ze dne 2. 12. 2011 žalobkyně uvedla, že nepřetržitě pracovala 36 let u jediného zaměstnavatele, a sice u s. p. Č. d. jako výpravčí vlaků. S ohledem na její věk a reorganizaci s ní byl ukončen pracovní poměr. Žalobkyně vždy řádně hradila veškeré povinné odvody a nikdy nebyla v pozici nezaměstnaného, ani o to nikdy neměla zájem. Zaměstnavatel potvrdí, že se jednalo o chybu v textaci dohody a datum nástupu do práce neodpovídalo skutečnému okamžiku, kdy žalobkyně práce provedla, což bylo dle výkazu práce poprvé 25. 11. 2011. Ze strany žalobkyně ani neprobíhaly od 1. 11. 2011 žádné práce a tento den nelze považovat za den nástupu do práce. Žalobkyně uvedla, že dohoda, kterou Úřadu práce předložila, byla absolutně neplatná, protože v ní uvedl dotčený zaměstnavatel jako den nástupu 1. 11. 2011, zatímco s ním sjednala jako den nástupu do práce den 25. 11. 2011. Navíc pro nahlášení skutečnosti nástupu do práce s odstupem několika dnů existovaly na její straně vážné důvody. Nastoupila poprvé a vykonala práce v pátek 25. 11. 2011, poté následovaly dva dny pracovního klidu a při nejbližší plánované návštěvě na Úřadu práce 29. 11. 2011 tuto skutečnost Úřadu práce oznámila. Mezi nástupem do práce a oznámením byly pouhé dva pracovní dny. K tomu žalobkyně doložila dohodu o provedení práce ze dne 25. 11. 2011 se zahájením pracovního úkolu 25. 11. 2011.

[16] Úřad práce vyzval M. s. r. o. k podání vysvětlení, avšak adresát byl dle sdělení pošty na uvedené adrese ve Valašském Meziříčí neznámý a zásilka se vrátila zpět. Na pražské adrese (Mezibranská 4) zaměstnavatel výzvu převzal, avšak nereagoval, proto Úřad práce zaslal urgenci, kterou za zaměstnavatele převzal advokát JUDr. Daniel Musil na adrese Mezibranská 4 v Praze. Ani na tuto výzvu zaměstnavatel nereagoval.

[17] Usnesením ze dne 20. 1. 2012 Úřad práce správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání zařazení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a to bez vážných důvodů podle § 30 odst. 1 písm. b) zákona o zaměstnanosti, zastavil.

[18] Oznámením ze dne 20. 1. 2012 Úřad práce zahájil správní řízení ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu neoznámení výkonu činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a to bez vážných důvodů. Důvodem zahájení správního řízení bylo, že žalobkyně neoznámila výkon činnosti na základě dohody o provedení práce u zaměstnavatele M. s. r. o. se sídlem Mezibranská 4, Praha, nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, tj. 25. 11. 2011.

[19] Zmocněnec žalobkyně JUDr. Bohuslav Malěř ve svém vyjádření k oznámení uvedl, že žalobkyně sjednala a uzavřela dohodu v pátek 25. 11. 2011 a tento den také byl sjednán jako den nástupu do práce. To žalobkyně oznámila v úterý 29. 11. 2011, což byl právě den, který byl se žalobkyní sjednán v rámci pravidelných schůzek. Vážným důvodem, proč žalobkyně neoznámila ihned výkon

nekolidujícího zaměstnání, byla péče o matku v domově důchodců, což může žalobkyně doložit. Žalobkyně přiložila lékařskou zprávu ze dne 3. 2. 2012, podle které byla M. Š., narozená 11. 2. 1931, ošetřena 22. 11. 2011 pro akutní plicní onemocnění s nutností klidového režimu a bylo třeba péče jiné osoby, což bylo domluveno s žalobkyní.

[20] Rozhodnutím ze dne 10. 2. 2012 byla žalobkyně vyřazena z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů uvedených v § 5 písm. c) zákona s tím, že neoznámila úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději v den nástupu výkonu této činnosti. Po popisu skutkového stavu a procesního průběhu Úřad práce uvedl, že s evidencí u Úřadu práce je spojena celá řada práv v podobě ekonomických výhod (platba sociálního zdravotního pojištění státem, nárok na podporu v nezaměstnanosti, event. pobírání dalších sociálních dávek) a tomu musí odpovídat i povinnosti uchazeče o zaměstnání. Pokud uchazeč o zaměstnání neposkytne Úřadu práce požadovanou součinnost, je nutné, aby prokázal vážný důvod, což se v případě žalobkyně nestalo a jí uváděnou skutečnost nelze podřadit pod vážné důvody podle § 5 písm. c) citovaného zákona. Žalobkyně uvedla, že jí v oznamovací povinnosti vůči Úřadu práce 25. 11. 2011 bránila skutečnost, že pečovala o nemocnou matku, ale současně prokazatelně vykonávala práci pro zaměstnavatele M. s. r. o. Úřad práce nebyl oprávněn podmínky zákona měnit nebo z nich činit výjimky, zákon zaměstnanosti mu neumožňuje zvážit, zda v případě nesplnění povinností uchazeče rozhodne o jeho vyřazení či nikoliv, nýbrž striktně stanoví, že Úřad práce uchazeče vyřadí, tj. musí vyřadit, jestliže bez objektivně prokázaných vážných důvodů neoznámí Úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce, který nebrání vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Žalobkyně byla v den podání žádosti o zprostředkování zaměstnání 14. 12. 2010 dostatečně poučena o právech a povinnostech uchazeče o zaměstnání a osobně převzala tiskopis „Základní poučení uchazeče o zaměstnání“, což stvrdila svým podpisem a 12. 1. 2011 byla prokazatelně seznámena se změnami, které se týkají uchazeče o zaměstnání a převzala dodatek k základnímu poučení uchazeče o zaměstnání platný od 1. 1. 2011.

[21] V podaném odvolání žalobkyně nesouhlasila s tím, že k péči o matku nebyl vážný důvod, žalobkyně odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 20/008, a uvedla, že za současného péče o matku a náhlého telefonického požadavku práce ze strany zaměstnavatele v daný den těžko mohla stihnout splnění své oznamovací povinnosti vůči Úřadu práce, nadto vzhledem k akutnímu ošetření matky 22. 11. 2011 byla žalobkyně psychicky rozrušena a veškerá její pozornost v dané dny se soustředila na nemocnou matku a péči o ni. To měl Úřad práce blíže zjišťovat a neměl to přehlédnout. Také měl žalobkyni poučit v souladu s § 4 odst. 2. Žalobkyně neměla v rozhodném období vůbec přístup k počítači, natožpak faxu či datové schránce, kterou navíc vůbec nedisponuje, proto je nesprávný závěr úřadu o tom, že žalobkyně neměla vážný důvod pro neoznámení zahájení činnosti na základě dohody o provedení práce. Tím se Úřad práce také

nezabýval. Úřad práce pominul § 4 odst. 1 a § 2 odst. 4 správního řádu, § 33 odst. 1 zákona o zaměstnanosti, žalobkyně odkázala na rozsudek Nejvyššího správního soudu sp. zn. 4 Ads 161/2008.

[22] Žalovaný v napadeném rozhodnutí zrekapituloval skutkový stav a procesní průběh ve věci a odkázal na § 30 odst. 1 písm. b) bod 1, § 25 odst. 3 a § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti a uvedl, že tvrzení zástupce žalobkyně JUDr. Bohuslava Maléře, že žalobkyně nemohla splnit oznamovací povinnost z vážného důvodu spočívajícího v neodkladné péči o nemocnou matku nelze ve prospěch žalobkyně zohlednit. Žalovaný se ztotožnil s názorem vysloveným Úřadem práce v odůvodnění odvoláním napadeného rozhodnutí a dodal, že žalobkyně v daném správním řízení sama uvedla, že dne 25. 11. 2011 vykonávala u zaměstnavatele nekolidující zaměstnání, což následně doložila dohodou o provedení práce uzavřenou se zaměstnavatelem 25. 1. 2011, tudíž sama osvědčila, že jí tvrzená péče o nemocnou matku nebyla po celý den 25. 11. 2011 nezbytná, když mohla tohoto dne rovněž vykonávat u zaměstnavatele nekolidující zaměstnání. Na tom nemění nic ani doložené lékařské potvrzení ze dne 3. 2. 2012, které ani neprokazuje skutečnost, že by žalobkyně pečovala o svou matku právě dne 25. 11. 2011, kdy měla splnit předmětnou oznamovací povinnost. Za prokázané lze považovat pouze to, že matka žalobkyně byla 20. 11. 2011 ošetřena pro akutní plicní onemocnění a byl nařízen klidový režim s nutností péče jiné osoby, což bylo dohodnuto s žalobkyní. Žalovaný se neztotožnil s argumentem žalobkyně, že za závažné osobní důvody proto je nutno považovat i výkon samotného nekolidujícího zaměstnání, naopak by takto oznamovací povinnost ztrácela svůj smysl. Žalobkyně byla s oznamovací povinností řádně seznámena a měla se zařídit tak, aby mohla vůči Úřadu práce řádně a včas, tj. nikoliv s odstupem čtyř dnů, splnit. Rozsudek Nejvyššího správního soudu na danou věc nedopadá, neboť nebylo nijak prokázáno, že by žalobkyně nemohla nejpozději 25. 11. 2011 svoji oznamovací povinnost vůči Úřadu práce osobně či písemně splnit. Žalovaný popřel i námitku rozporu s § 2 a § 3 správního řádu o nezjištění skutečného stavu věci ohledně péče o nemocnou matku a skutečnosti, zda mohla žalobkyně splnit danou oznamovací povinnost jinak než osobně. Rozhodné bylo, že žalobkyní namítaná péče o nemocnou matku jí nemohla 25. 11. 2011 po celý den bránit ve splnění oznamovací povinnosti, neboť žalobkyně vykonávala u zaměstnavatele nekolidující zaměstnání, jak sama uvedla a prokázala. Mohla-li žalobkyně 25. 11. 2011 vykonávat nekolidující zaměstnání, pak také mohla splnit předmětnou oznamovací povinnost. O tom byla poučena 12. 1. 2011 a žalobkyně se měla zařídit tak, aby byla schopna nejpozději 25. 11. 2011 zahájení výkonu činnosti Úřadu práce oznámit. Žalovaný popřel porušení § 4 správního řádu, protože založil své rozhodnutí na podkladě zjištění skutkového stavu věci, které nevzbuzuje pochybnosti, přičemž zjištěný skutkový stav byl nepochybně základem pro vydání rozhodnutí, které odpovídalo okolnostem daného případu, a institut vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání byl použit zcela oprávněně, protože byly splněny nepochybně všechny podmínky, které zákon o zaměstnanosti pro vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání stanoví. Žalovaný nesouhlasil s existencí překážky věci pravomocně rozhodnuté z důvodu, že dohoda o provedení práce, která byla doložena pouze s oprávněným datem skutečného nástupu do práce, byla tatáž dohoda, kterou již žalobkyně předložila v původním správním řízení. Úřad

práce totiž vedl řízení pro porušení oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů, kterého se dopustila žalobkyně tím, že neoznámila úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011, přičemž vycházel z žalobkyní dne 2. 12. 2011 doloženého písemného souhlasného projevu vůle žalobkyně a zaměstnavatele ze dne 25. 11. 2011, tedy z doložené dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011, nikoliv z písemného souhlasného projevu vůle žalobkyně zaměstnavatele ze dne 1. 1. 2011. Skutečnost, že se nejedná o jednu a tutéž doloženou dohodu o provedení práce, vyplývá z jednoznačného faktu, že jedna dohoda o provedení práce byla sjednána 1. 11. 2011 a druhá až dne 25. 11. 2011. Žalobkyní doložená dohoda ze dne 1. 11. 2011 patrně nebyla naplněna. Skutečnost, že se nejednalo o jednu a tutéž dohodu, vyplývá i z písemného vyjádření zástupce žalobkyně JUDr. Bohuslava Maléře, doručeného Úřadu práce dne 30. 1. 2012, ve kterém tento uvedl, že žalobkyně oznamovací povinnost splnila v následujícím stanoveném termínu, což bylo pouhé dva pracovní dny později, než sjednala předmětnou dohodu 25. 11. 2011. Podle žalovaného není ustálenou praxí Úřadu práce, že by veškeré změny měly být hlášeny při stanovených termínech jednání. Žalobkyně byla o lhůtě pro splnění oznamovací povinnosti řádně poučena, takže nelze akceptovat její domněnku, že vyhlášení změn postačilo učinit při stanovených termínech jednání na Úřadu práce. Takové tvrzení nemá oporu ani v zákoně o zaměstnanosti, ani v doložené spisové dokumentaci. Námitka úmyslného jednání není důvodná, protože zákon o zaměstnanosti neumožňuje Úřadu práce zvážit postup v případě, kdy je prokázáno nesplnění oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 téhož zákona a není možno ospravedlnit chování uchazeče o zaměstnání. Naopak zákon striktně ukládá fyzickou osobu rozhodnutím z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit. Správní orgány jsou povinny postupovat v souladu se zákony a nejsou oprávněny při aplikaci platné právní úpravy činit výjimky. Ve prospěch žalobkyně tedy nelze zohlednit její věk, ani její obtížné uplatnění na trhu práce, ani její snahu zajistit si zaměstnání, ani to, že pracovala více jak 30 let u jednoho zaměstnavatele, kdy po celou dobu tohoto zaměstnání hradila povinné odvody. Také nelze přihlídnout k tomu, že žalobkyně splnila svou oznamovací povinnost při nejbližší plánované jednání na Úřadě práce o pouhé dva pracovní dny později, než sjednala předmětnou dohodu, a rovněž, že nikdy nečerpala dávky v nezaměstnanosti.

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

[24] Podle § 25 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí, *zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání nebrání*

- a) *výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo*
- b) *výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na 1 měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy.*

Uchazeč o zaměstnání je povinen krajské pobočce Úřadu práce výkon této činnosti bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

[25] Podle § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti uchazeče o zaměstnání krajská pobočka Úřadu práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí, jestliže uchazeč o zaměstnání bez vážných důvodů nesplní povinnost stanovenou v § 25 odst. 3.

[26] Podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti pro účely tohoto zákona se rozumí c) 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.

[27] Nejdříve se soud zabýval námitkou nepřezkoumatelnosti napadeného rozhodnutí. K žalobní námitce nepřezkoumatelnosti úvodem soud předesílá, že napadené rozhodnutí neshledal jako nepřezkoumatelné. Jak vyplývá z judikatury, za nepřezkoumatelné považujeme takové rozhodnutí, které postrádá základní náležitosti rozhodnutí. Těmi jsou výrok, odůvodnění a poučení. Již na první pohled je zjevné, že všechny tyto náležitosti napadené rozhodnutí beze zbytku splňuje. Můžeme též rozlišovat nepřezkoumatelnost pro nesrozumitelnost a nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů. Ve smyslu rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 4. 12. 2003, čj. 2 Ads 58/2003-75, považujeme za nepřezkoumatelné pro nesrozumitelnost takové rozhodnutí, z jehož výroku nelze zjistit, jak vlastně správní orgán rozhodl, tj. zda odvolání zamítl, odmítl nebo mu

vyhověl. Spadají sem i případy, kdy nelze rozeznat, co je výrok a co odůvodnění, kdo jsou účastníci řízení a kdo byl rozhodnutím vázán. Ani takové nedostatky v napadeném rozhodnutí nelze v žádném případě nalézt. Nepřezkoumatelnost pro nedostatek důvodů podle rozsudku Nejvyššího správního soudu je založena na nedostatku důvodů skutkových. Musí se při tom jednat o vady skutkových zjištění, o nichž správní orgán opírá své rozhodnutí. Jak vyplývá z předložených správních spisů i napadeného rozhodnutí, žalovaný námitky žalobce plně vyvrátil v napadeném rozhodnutí. K tomu soud dodává, že podle ustálené judikatury (usnesení Vrchního soudu v Praze ze dne 7. 5. 1993, č. j. 6 A 68/93-10, příp. ze dne 28. 11. 1997, č. j. 5 A 27/1995-29, a navazující judikatura správních soudů, v čele s Nejvyšším správním soudem – viz např. rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 27. 2. 2013, č. j. 6 Ads 134/2012-47, nebo ze dne 19. 11. 2009, č. j. 1 Afs 88/2009-48, č. ve Sb. NSS 2646/2012, www.nssoud.cz) rozhodnutí správního orgánu prvního a druhého stupně tvoří jeden celek. I z tohoto pohledu požadavkům přezkoumatelnosti napadená rozhodnutí obstála.

[28] K žalobní námitce, že žalobkyně nebyla v řízení před Úřadem práce ani v řízení před žalovaným řádně poučena o svých procesních právech podle § 4 odst. 2 a § 36 správního řádu, resp. jí nebyla poskytnuta dostatečná lhůta k vyjádření se k podkladům rozhodnutí ve věci podle § 36 správního řádu, soud konstatuje, že tuto námitku neshledal jako důvodnou. Podle písemností ve správním spise předloženého soudu byla žalobkyně poučena dne 12. 1. 2011, dne 14. 10. 2010 a ve všech písemnostech, které byly žalobkyni doručovány. O oznamovací povinnosti byla žalobkyně poučena v dodatku k základnímu poučení uchazeče dne 12. 1. 2011 výslovně, včetně definice, co se považuje za kolidující zaměstnání, a včetně poučení o tom, že při nesplnění této povinnosti může být uchazeč z evidence vyřazen. V poučení bylo uvedeno, jakým způsobem je možné tuto povinnost splnit. Pokud jde o oprávnění navrhopvat důkazy a činit jiné návrhy po celou dobu řízení až do vydání rozhodnutí, žalobkyně byla o právech a povinnostech podle § 36 odst. 1 až 4 správního řádu poučena dne 14. 10. 2010 i v dalších písemnostech. Ostatně žalobkyně těchto práv také opakovaně ve správním řízení využila – v protokolu o ústním jednání ze dne 14. 12. 2010 uvedla, že se nebude vyjadřovat a že s ukončením shromažďování podkladů pro vydání rozhodnutí souhlasí; do protokolu o jednání ze dne 29. 11. 2011 žalobkyně uvedla, že se z její strany nejednalo o úmyslné jednání, téhož dne se vyjádřila k tomu, že si našla jednorázovou brigádu; obsáhlé vyjádření uvedla v podání ze dne 2. 12. 2011, dále ve vyjádření zmocněnce JUDr. Bohuslava Maléře a konečně v podaném odvolání. Podle § 36 odst. 3 zákona č. 500/2004 Sb., správní řád, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí, *nestanoví-li zákon jinak, musí být účastníkům před vydáním rozhodnutí ve věci dána možnost vyjádřit se k podkladům rozhodnutí; to se netýká žadatele, pokud se jeho žádosti v plném rozsahu vyhovuje, a účastníka, který se práva vyjádřit se k podkladům rozhodnutí vzdal*. Podkladem pro vydání správního rozhodnutí Úřadu práce dne 10. 2. 2002 byla dohoda o provedení práce ze dne 25. 11. 2011, kterou Úřadu práce doložila sama žalobkyně, žádost o zprostředkování zaměstnání podaná Úřadu práce dne 14. 12. 2010, kterou podala sama žalobkyně, záznam o jednání se žalobkyní ze dne 29. 11. 2011, který žalobkyně podepsala a byla jednání osobně přítomna, poučení účastníka správního řízení ze dne

14. 10. 2010, které žalobkyně stvrdila svým podpisem, oznámení o zahájení správního řízení ze dne 29. 11. 2011, které žalobkyně převzala a podepsala a uvedla, že se z její strany nejednalo o úmyslné jednání, protokol o ústním jednání ze dne 29. 12. 2011, do kterého se žalobkyně k věci vyjádřila a dále vyjádření ze dne 2. 12. 2011, které Úřadu práce zaslal zmocněnec žalobkyně, oznámení ze dne 20. 1. 2012, které bylo žalobkyni doručeno do vlastních rukou a následné vyjádření zmocněnce žalobkyně. Šlo tedy o podklady, které zasílala správnímu úřadu sama žalobkyně, případně její zmocněnec, anebo o listiny, jejichž vyhotovení byla žalobkyně přítomna, s jejichž obsahem byla seznámena a které žalobkyně podepsala. Žádné jiné podklady pro vydání rozhodnutí neexistovaly. Proto žalobkyně neměla být s čím jiným seznámena a nemohlo dojít k porušení jejích práv podle § 36 odst. 3 správního řádu. V této souvislosti poukazuje soud na rozsudek Nejvyššího správního soudu ze dne 13. 3. 2013, čj. 1 As 157/2012-40, www.nssoud.cz, podle kterého *správní orgán není povinen postupovat dle § 51 odst. 2 správního řádu z roku 2004, tj. vyrozumět účastníka řízení o provádění důkazů mimo ústní jednání, jde-li o provedení důkazu listinou*. V odkazované věci šlo o listinu, kterou do spisu doložil žalobce. V souzené věci neprobíhalo žádné dokazování kromě dokazování dohodou o provedení práce a vyjádřeními žalobkyně. Nadto se správní orgány se všemi námitkami žalobkyně vypořádaly a žádná nezůstala opomenuta. Proto nedošlo ani k porušení práva na spravedlivý proces podle čl. 36 a čl. 37 odst. 1 Listiny základních práv a svobod.

[29] Žalovaný se vypořádal i s namítanou překážkou věci pravomocně rozhodnuté. Uvedl, že nesouhlasil s tvrzením žalobkyně, že dohoda ze dne 25. 11. 2011 byla stejná dohoda, kterou již žalobkyně předložila předtím v původním správním řízení s datem 1. 11. 2011 a šlo pouze o opravu data. Žalovaný uvedl, že Úřad práce vedl řízení pro porušení oznamovací povinnosti podle § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti bez vážných důvodů, kterého se dopustila žalobkyně tím, že neoznámila Úřadu práce výkon činnosti na základě dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011. Žalovaný popsal, jakými úvahami k tomuto dospěl – jeho závěr vycházel z žalobkyní doloženého písemného souhlasného projevu vůle žalobkyně a zaměstnavatele ze dne 25. 11. 2011, doloženého 2. 12. 2011. Podle žalovaného dohoda ze dne 1. 11. 2011 nebyla patrně naplněna a skutečnost, že nejde o jednu a tutéž dohodu vyplývá i z písemného vyjádření zástupce žalobkyně JUDr. Bohuslava Maléře doručeného Úřadu práce 30. 1. 2012. Soud především konstatuje, že řízení ve věci nesplnění oznamovací povinnosti uzavření dohody ze dne 1. 11. 2011 bylo zastaveno. Řízení ve věci nesplnění oznamovací povinnosti ohledně dohody ze dne 25. 11. 2011 bylo zahájeno oznámením ze dne 20. 1. 2012. Z toho vyplývá, že správní úřady pojaly dohody o provedení práce ze dne 1. 11. 2011 a ze dne 25. 11. 2011 jako dvě samostatné dohody a ohledně každé z nich (resp. nesplnění oznamovací povinnosti o nich) vedly samostatná správní řízení. To podle soudu odpovídá také formě a obsahu těchto dohod tak, jak byly doloženy žalobkyní do správního spisu. Tvrzení žalobkyně, že šlo o jednu a tutéž dohodu pouze s opravou data, nemá žádnou oporu v předloženém správním spise a v obou předložených dohodách. Ve správním spise jsou zařazeny s různými daty podání různé listiny, které odpovídají tomu, že jedna dohoda byla uzavřena 1. 11. 2011 a jiná dohoda byla uzavřena 25. 11. 2011. U obou těchto dohod je zahájení

pracovního úkolu uvedeno pokaždé datem, které je shodné s datem uzavření té které dohody. Z uvedeného se podává, že námitka žalobkyně o existenci *rei administratae* (překážky věci rozhodnuté ve správním řízení) a dvojím rozhodování o tomtéž (*non bis in idem*) se zcela míjí s předloženým správním spisem a v něm obsaženými podklady (důkazy), které předložila sama žalobkyně.

[30] V souzené věci není podstatné ani to, zda šlo o práce úkolové, anebo činnosti definované. Pokud žalobkyně tvrdí, že předložením dvou různých dohod šlo fakticky pouze o změnu data, toto předloženými dohodami ani tvrzeními žalobkyně, anebo jinými důkazy nebylo vůbec prokázáno. Pokud by skutečný stav odpovídal tomu, co tvrdí v žalobě žalobkyně, zcela jistě by bylo možné jakýmkoliv prostředky v souladu s § 51 a násl. správního řádu, tyto skutečnosti prokázat. Pokud žalobkyně sama v rozporu se svým zájmem rezignovala na využití možnosti toto prokázat, a ani nenavrhl, aby správní orgány nebo soud konkrétní důkaz provedly, lze to přičíst pouze k její tíži. Povinnost správních úřadů anebo soudu zabývat se dále dokazováním tohoto stavu by musela vyplynout z nějaké konkrétní skutečnosti anebo pochybnosti. Taková však ani ve správním řízení ani v soudním správním řízení vůbec nevystala.

[31] Důvodná není ani námitka žalobce, že Úřad práce měl vést řízení od doby, kdy dohoda o provedení práce nabyla platnosti a kdy se vztah začal realizovat. Žalobkyně uvedla, že byla vyzvána ke splnění pracovního úkolu 25. 11. 2011. Úřad práce řízení ve věci dohody ze dne 1. 1. 2011 zastavil a vedl pouze řízení ve věci nesplnění oznamovací povinnosti o dohodě ze dne 25. 11. 2011. Protože Úřad práce nevedl správní řízení opětovně o stejné věci, ale vedl ho o dohodě zcela jiné, nemohl založit překážku *rei administratae* ani nemohl porušit zásadu *non bis in idem*.

[32] Soud neshledal jako důvodnou ani námitku porušení čl. 26 odst. 3 Listiny. Podle čl. 26 odst. 3 Listiny základních práv a svobod *každý má právo získávat prostředky pro své životní potřeby prací. Občany, kteří toto právo nemohou bez své viny vykonávat, stát v přiměřeném rozsahu hmotně zajišťuje; podmínky stanoví zákon.* Tímto zákonem je v souzené věci zákon o zaměstnanosti. Žalobkyně tuto námitku konkretizuje tím, že porušila povinnost, nikoliv ve zlé víře. Soud konstatuje, že zákon o zaměstnanosti neumožňuje zohlednit v souzené věci, zda se porušení povinnosti žalobkyně dopustila v dobré víře, z nedbalosti či úmyslně, jinými slovy zavinění a pohnutky se v dané věci nijak nezkoumají. Zákon o zaměstnanosti ve svém § 25 odst. 3 v návaznosti na § 30 odst. 1 písm. b) bod 1 a § 5 písm. c) jednoznačně stanoví práva a povinnosti uchazečů o zaměstnání a v žádném jiném ustanovení zákona neumožňuje správním úřadům porušení povinnosti účastníků správního řízení prominout anebo odstranit tvrdost zákona. Soud souhlasí s žalobkyní v tom, že přepjatý formalismus je nepřípustný při výkladu zákona, jak již mnohokrát uvedl Ústavní soud. V souzené věci se však podle soudu o takovou situaci nejedná. Ustanovení § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti nedává správním úřadům ani účastníkům správního řízení možnost zmírnit tvrdost § 25 odst. 3 a § 3 odst. 1 písm. b) bod 1 zákona o zaměstnanosti v situacích, které nejsou předvídané § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti. Žalobkyně sice namítala, že pro nesplnění oznamovací povinnosti měla důvod, který spočíval v nezbytné osobní péči o fyzickou

osobu v souladu s § 5 písm. c) bod 2 zákona o zaměstnanosti. Podle tohoto ustanovení má jít o osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II až IV 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. Podle § 24 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění účinném ke dni vydání napadeného rozhodnutí, *za osoby blízké se pro účely tohoto zákona považují manželé, příbuzní v řadě přímé, děti uvedené v § 20 odst. 1, sourozenci, zeť, snacha a manžel rodiče, a to kteréhokoliv z manželů.* Je nepochybné, že matka žalobkyně je její příbuznou v řadě přímé a je tedy osobou blízkou podle § 24 zákona o důchodovém pojištění a tedy i osobou podle § 5 písm. c) bod 2 zákona o zaměstnanosti. K tomu, aby péči o matku žalobkyně bylo možno zohlednit jako vážný důvod podle § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, by bylo nutné prokázat ve správním řízení, že osobní péče byla nezbytná. Žalobkyně uvedla, že je její matka v domově důchodců a že 22. 11. 2011 byla ošetřena z důvodu akutního plicního onemocnění s nutností klidového režimu. Avšak žalobkyně současně uvedla ve svém vyjádření ze dne 2. 12. 2011, že podle výkazu práce poprvé vykonávala práci na základě dohody o provedení práce ze dne 25. 11. 2011 tohoto dne a tento den byl také sjednán jako den nástupu do práce. Tohoto dne žalobkyně také do práce nastoupila. Toto potvrdil ve svém vyjádření zmocněnec žalobkyně v reakci na oznámení ze dne 20. 1. 2012 o zahájení správního řízení ve věci vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů. Porovnáním provedených důkazů a odstraněním rozporů v nich správní úřady dospěly ke správnému závěru, že celodenní péče o matku žalobkyně nebyla vykonávána, když opakovaně žalobkyně tvrdila a prokázala, že 25. 11. 2011 nastoupila k výkonu práce na základě dohody o provedení práce z téhož dne. Nebylo ze strany žalobkyně nijak prokázáno ani žalobkyně žádným způsobem nekonkretizovala, jakým způsobem péče o její matku 25. 11. 2011 probíhala, ani to, jaký byl průběh její práce v den 25. 11. 2011. Zaměstnavatel na výzvu úřadu práce vůbec nereagoval a podle svého tvrzení žalobkyně dne 29. 11. 2011 do protokolu u Úřadu práce uvedla, že se k věci více již nehodlá vyjadřovat.

[33] Námitku žalobkyně o porušení principu proporcionality neshledal opodstatněnou zejména vzhledem ke kontextu výše uvedeného a další argumentace soudu, především týkající se samotného testu proporcionality a teleologického výkladu.

[34] Judikatura Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu pravidelně klade důraz na teleologický výklad tak, aby nedocházelo k interpretaci právních předpisů pouze a výlučně jazykovým výkladem, příp. jinými druhy výkladu (systematický, historický atd.). V moderním pojetí práva se klade také důraz na funkční výklad a efektivitu správních postupů a na komplexní (celostní) pojetí. Aby vůbec mohl systém podpory nezaměstnaných fungovat, bylo nutné stanovit pravidla, mezi něž patří i to, že uchazeč o zaměstnání zařazený v evidenci uchazečů o zaměstnání je oprávněn vykonávat činnost na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, anebo je oprávněn provádět výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo

dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy (§ 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). V případě výkonu takovéto činnosti je však povinen uchazeč o zaměstnání tuto skutečnost Úřadu práce oznámit (předposlední věta § 25 odst. 3 zákona o zaměstnanosti). Lze si stěží představit, že by uchazeči o zaměstnání, kteří mají řadu práv spojených s tím, že jsou nezaměstnaní a evidovaní jako uchazeči o zaměstnání (zejména přiznání podpory v nezaměstnanosti jakožto dávky státní podpory z prostředků veřejných rozpočtů a další finanční a jiné výhody), souběžně s čerpáním a využíváním těchto benefitů mohly vedle toho ještě vykonávat výdělečnou činnost, aniž by měly povinnost toto Úřadu práce sdělit, a to včas, nikoliv zpětně. Účelem v souzené věci aplikovaných ustanovení je právě to, aby k tomuto zneužití nedocházelo a výkon veřejné správy na uvedeném úseku byl racionální, funkční a efektivní.

[35] V judikatuře Nejvyššího správního soudu a Ústavního soudu se při testu proporcionality zvažují tři kritéria. Např. podle rozsudku Nejvyššího správního soudu ze dne 19. 6. 2009, čj. 5 As 46/2008-50, č. 1918/2009 Sb. NSS, šlo o následující: (1) *test vhodnosti*, tj. v daném případě, zda-li minimální doba zákazu řízení motorových vozidel, omezující určité základní právo, umožňuje dosáhnout sledovaný cíl; (2) *test potřebnosti*, tj. zda-li je minimální doba zákazu řízení motorových vozidel ve vztahu k dotčeným základním právům nejšetrnějším z více možných prostředků umožňujících dosažení sledovaného cíle; a (3) *test poměrování*, tj. porovnání závažnosti v kolizi stojícího základního práva a veřejného zájmu. V souzené věci v návaznosti na teleologický výklad již v testu vhodnosti postup správních úřadů obstál, jak bylo uvedeno výše. Z toho rovněž vyplývá, že vyřazení žalobkyně z evidence uchazečů o zaměstnání bylo potřebné, protože šetrnější prostředek k dosažení sledovaného cíle neexistuje. S ohledem na uvedené i v testu poměrování, tedy porovnání závažnosti v kolizi stojícího základního práva žalobkyně na zajištění vhodného zaměstnání a veřejného zájmu na tom, aby uchazeči o zaměstnání dodržovali základní pravidla součinnosti s Úřadem práce, stanovená zákonem o zaměstnanosti, postupy správních úřadů rovněž obstály.

[36] Výkon nekolidujícího zaměstnání nelze v žádném případě považovat za důvod, který by bránil oznamovací povinnosti. Takový výklad by byl absurdní a šel by proti samotnému základnímu účelu zákona o zaměstnanosti. Přestože lze vyslovit pochopení pro situaci žalobkyně v případě kolize nástupu do zaměstnání a pečuje o nemocnou matku, nelze odhlédnout od toho, že žalobkyně byla nezaměstnaná po dobu několika měsíců a se svými právy a povinnostmi byla náležitě seznámena, takže měla dostatek času a mohla se připravit na situaci, která nastala ve dnech 22. až 25. 11. 2011. Žádné jiné, závažnější důvody než shora uvedené, žalobkyně neuváděla. K námitce, že v pátek 25. 11. 2011 na Úřadě práce přijímali pouze nové uchazeče o zaměstnání, soud konstatuje, že podání vůči správnímu úřadu lze učinit několika způsoby – například poštou, do datové schránky, ale i prostým e-mailem bez zaručeného elektronického podpisu anebo faxem, s potřebou doplnění do tří dnů o řádnou formu v souladu s § 37 odst. 4 správního řádu.

[37] S ohledem na výše uvedené podle zdejšího soudu nevystaly pochybnosti o tom, že by klíčové aplikované ustanovení zákona o zaměstnanosti bylo protiústavní. Listina základních práv a svobod delegovala stanovení konkrétních pravidel pro naplnění základního práva na zákon, což je legitimní.

[38] V souladu s teleologickým výkladem, účelem a smyslem zákona a v kontextu celé věci a provedeního dokazování napadené rozhodnutí v testu právnost jejich obstálo a zdejší soud se závěry a odůvodněním obou napadaných rozhodnutí ztotožnil.

[39] Z výše uvedených důvodů soud zamítl v souladu s § 78 odst. 7 s. ř. s. žalobu jako nedůvodnou.

[40] Náhrada nákladů řízení účastníkům přiznána nebyla, neboť na ně nemají právo podle § 60 odst. 1 a 2 s. ř. s.

P o u č e n í :

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). 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 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 28. 4. 2014

Za právnost vyhotovení:
Markéta Chrudinová

JUDr. Martina Radkova v. r.
samosoudkyně