



ČESKÁ REPUBLIKA

ROZSUDEK

JMÉNEM REPUBLIKY

Krajský soud v Brně rozhodl samosoudkyní JUDr. Janou Kubenovou v právní věci žalobce **A. H.**, nar. ..., bytem, zastoupeného JUDr. Josefem Tobíškem, advokátem se sídlem AK Jeřábkova 5, 602 00 Brno, proti žalovanému **Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR**, se sídlem Na Poříčním právu 1/376, 128 01 Praha 2, o žalobě proti rozhodnutí správního orgánu,

t a k t o:

Žaloba se zamítá.

Žádnému z účastníků se nepřiznává náhrada nákladů řízení.

O d ů v o d n ě n í:

Ve včas podané žalobě žalobce uvedl, že rozhodnutím Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně ze dne 22. 5. 2012, č. j. byl žalobce dle ust. § 5 písm. c), § 30 odst. 2 písm. f) a odst. 3 a § 31 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“) ode dne 3. 4. 2012 vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání za tvrzené maření součinnosti s úřadem práce. Proti tomuto rozhodnutí žalobce podal odvolání a rozhodnutím Ministerstva práce a sociálních věcí ze dne 23. 7. 2012, č. j. bylo odvolání žalobce zamítnuto a rozhodnutí úřadu práce bylo potvrzeno. Rozhodnutím správních orgánů byly porušeny principy dobré správy, žalobce rozhodnutí žalované považuje za nezákonné, neboť k žádnému maření součinnosti s úřadem práce nedošlo. Napadá proto rozhodnutí žalovaného v celém rozsahu z důvodů, jež rozvedl v žalobě a domáhá se toho, aby toto bylo spolu s rozhodnutím správního orgánu I. stupně zrušeno.

Žalobce uvedl, že dne 18. 1. 2011 zažádal o zprostředkování zaměstnání Úřadem práce ČR a téhož dne byl zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání. Dne 28. 3. 2012 byla žalobci předána a s ním projednána doporučenka k zaměstnavateli na pozici

marchandiser/obchodník s termínem projednání doporučenky do dne 2. 4. 2012. Dne 30. 3. 2012 se žalobce dostavil na krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Brně – a to na kontaktní pracoviště Slavkov u Brna (dále jen „úřad práce“) s tím, že má k dispozici doporučenku – umístěnku, resp. potvrzení o tom, že jej uvedený zaměstnavatel nepřijal do zaměstnání, přičemž důvodem byla skutečnost, že žalobce má záznam v trestním rejstříku a nesplňuje tak podmínku pro tuto pozici. Tuto doporučenku předal žalobce jemu neznámé agenturní pracovníci úřadu práce, jelikož v tento den nebyla přítomna pracovnice, která žalobci zprostředkovává práci. Žalobci byl stanoven termín k dostavení se na úřad práce na den 3. 4. 2012 v 9:15 hod. Na toto jednání se však žalobce nedostavil, a to z důvodu, že se s manželkou v období od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 nacházel v zahraničí u svého blízkého příslušníka rodiny – syna, který v zahraničí (...) již několik let žije. Tato skutečnost byla úřadu práce v dostatečném předstihu známa, neboť nejenže informace o žalobcově dlouhodobějším pobytu v zahraničí v uvedeném termínu byla řádně sdělena úřadu práce žalobcem při osobních jednáních konaných ve dnech 28. a 30. 3. 2012, což ostatně vyplývá i ze „Záznamu o uskutečněném jednání“, ale taktéž byla žalobcem úřadu práce následně tato informace doložena letenkami žalobce a jeho manželky. Právnímu zástupci žalobce bylo dne 24. 5. 2012 doručeno rozhodnutí úřadu práce ze dne 22. 5. 2012 o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání, které bylo odůvodněno zejména tím, že se žalobce nedostavil k projednání zaměstnání dne 3. 4. 2012, nesplnil řádně ani oznamovací povinnost v zákonem stanovené lhůtě a neposkytl tak potřebnou součinnost s úřadem práce. Podle zmíněného rozhodnutí úřadu práce žalobce nedoložil žádné vážné zákonem stanovené důvody, na základě kterých by prokázal skutečnost, že se nemůže na projednání zaměstnání dne 3. 4. 2012 dostavit, a to ani ve lhůtě 8 kalendářních dnů po dni zmeškaného projednání zaměstnání. Toto rozhodnutí napadl žalobce odvoláním, ve kterém se domáhal zrušení rozhodnutí a vrácení věci správnímu orgánu I. stupně k novému projednání nebo zrušení rozhodnutí a zastavení řízení. Odvolací orgán (žalovaný) odvolání žalobce zamítl a výše uvedené rozhodnutí potvrdil, neboť dle názoru žalovaného dlouhodobý pobyt v zahraničí za účelem vyřízení soukromých záležitostí není vážným důvodem, dle ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti pro neposkytování součinnosti úřadu práce, a to i přesto, že žalobce předem splnil svou oznamovací povinnost ohledně nemožnosti se dostavit ve stanovený termín na úřad práce.

Žalobce se domnívá, že odcestování do zahraničí za blízkým rodinným příslušníkem, jediným synem žalobce a jeho narozenou dcerou - vnučkou žalobce, představuje dostatečný osobní důvod pro nedostavení se na navrhované projednání zaměstnání na úřadu práce. Dlouhodobý pobyt žalobce v zahraničí (...) nemohl být z ekonomických důvodů zkrácen. Aby žalobce mohl být v kontaktu se svým synem a jeho rodinou po dostatečně dlouhou dobu, navštěvuje jej zhruba jednou ročně vždy na relativně delší časový úsek. Pro žalobce je ekonomicky neúnosné pobyt rozdělovat a pobývat u syna několikrát za rok po kratší úseky, neboť by tím došlo k enormnímu růstu nákladů (např. za více letenek). Ač je skutečně přihlášen jako uchazeč o zaměstnání dobrovolně, takový způsob vynucování povinností uchazeče, jak jej činí správní orgány, zcela bez racionálního důvodu, vedou k nepřipustnému zásahu do žalobcova práva na rodinný život, které vyplývá z čl. 10 odst. 2 Listiny základních práv a svobod. Povinnosti správního orgánu je postupovat při ukládání jakýkoliv povinností účelně a neukládat je libovolně bez ohledu na konkrétní okolnosti případu, kdy je nutno posoudit, zda v konkrétních okolnostech nejde o jiný vážný osobní důvod podle § 5 písm. c) bod 7 zákona o zaměstnanosti. Návštěvu blízkého rodinného příslušníka, který pobývá v natolik vzdáleném zahraničí, že jeho návštěva nutně zabere relativně delší časový úsek, lze po zhodnocení konkrétních okolností v daném případě kvalifikovat jako tento jiný vážný

osobní důvod, ač by za okolností jiných tato návštěva oným jiným vážným osobním důvodem nebyla, např. v případě, kdy rodinný příslušník pobývá nedaleko uchazečova bydliště.

Žalobce se za vědomí toho, že jde o mimořádnou okolnost, snažil co nejdůkladněji splnit veškeré své povinnosti stanovené správním orgánem a rovněž žalobce splnil svou oznamovací povinnost a sdělil důvody pro neúčast na projednání zaměstnání v uvedený termín. Veškeré tyto skutečnosti byly úřadu práce dostatečně předem známy, následně i doloženy a současně i zapsány v záznamu. Informace o nedostavení se na projednání zaměstnání byla dostatečně průkazná k tomu, aby úřad práce vzal na vědomí tuto skutečnost a neúčast žalobce na jednání omluvil a stanovil mu případně další termín projednání zaměstnání tak, aby nedošlo ke zbytečnému zásahu do práv žalobce. Žalobce se jednání nikterak nevyhýbal, skutečnost, že se u něj vyskytuje důvod pro omluvu své neúčasti na projednání zaměstnání úřadu práce sdělil, nechal ji zaevidovat do Záznamu a následně i písemně letenkami doložil. Žalobci nemůže jít k tíži, že mu úřad práce nebyl ochoten nabídnout jiný vhodný termín projednání zaměstnání po návratu ze zahraničí, ačkoliv je zcela evidentní, že žalobce svou oznamovací povinnost splnil řádně a včas a k žádnému maření součinnosti z jeho strany nedošlo.

Žalobce má oprávněně za to, že žalovaný svým rozhodnutím porušil principy dobré správy, a to především princip souladu s právem a princip přiměřenosti, neboť jednání žalobce bylo dostatečně odůvodněné a nelze jej považovat za maření součinnosti, a to i vzhledem ke skutečnosti, že se žalobce sám dostavuje v předepsaných termínech na úřad práce, aktivně vynakládá evidentní zájem o zprostředkování vhodné pracovní pozice a současně řádně předem upozorňuje, pokud se naopak na daný termín projednání zaměstnání u úřadu práce dostavit nemůže, což taktéž řádně a předem dokládal, čím naopak potřebnou součinnost úřadu práce prokazuje. Rovněž žalovaný došel k nesprávnému právnímu posouzení věci, když neposoudil konkrétní okolnosti nedostavení se na projednání zaměstnání dne 3. 4. 2012 jako jinou okolnost dle § 5 písm. c) bod 7, která by byla důvodem pro omluvu žalobce z účasti na projednání zaměstnání. Navrhoval proto, aby rozhodnutí žalovaného vydané dne 23. 7. 2012 bylo zrušeno a spolu s ním také rozhodnutí Úřadu práce ČR – Krajské pobočky v Brně ze dne 22. 5. 2012 a věc vrácena žalovanému k dalšímu rozhodnutí.

V písemném vyjádření k žalobě žalovaný uvedl, že dle ust. § 30 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti, ve spojení s ust. § 31 písm. c) téhož zákona, maří uchazeč o zaměstnání součinnost s úřadem práce tím, že se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážného důvodu. Dle ust. § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnanosti provede ode dne maření součinnosti s úřadem práce. Ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti uvádí vážné důvody, jimiž lze nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání omluvit.

Na den 3. 4. 2012 v 9:15 hod byl žalobci stanoven termín k dostavení se na úřad práce. Dne 28. 3. 2012, kdy mu byl předmětný termín na den 3. 4. 2012 stanoven, žalobce sdělil úřadu práce, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude mimo ČR, k čemuž je v tiskopise „Záznam o kontaktu s uchazečem“ uvedeno „na což úřad práce nebere zřetel“. Stanovení termínu na den 3. 4. 2012 v 9:15 hod, včetně vyjádření úřadu práce, že nezohlední jako omluvu pro případné nedodržení stanoveného termínu nepřítomnost uchazeče o zaměstnání ze soukromých důvodů v ČR, žalobce potvrdil svým podpisem. Ve stanoveném termínu se

žalobce na úřad práce nedostavil a ve správním řízení byly doloženy letenky na jméno žalobce a H. H., s odletem z ... dne 1. 4. 2012 a návratem na ...letišť dne 18. 5. 2012.

Ze spisové dokumentace prvoinstančního správního orgánu je nesporné, že žalobci se dostalo řádného poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání, jak shora popsáno. Navíc mu bylo předáno i písemné vyhotovení poučení uchazeče o zaměstnání, které měl tedy trvale k dispozici, v jehož části I., bodě 10, je výslovně uvedeno pod písm. a) povinnost uchazeče o zaměstnání řídit se pokyny úřadu práce a dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu. V bodě 13. téhož písemného vyhotovení poučení je popsán důsledek-vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, mimo jiné z důvodu maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu, přičemž v bodě 14. poučení je taxativně vyjmenováno, jaké jednání uchazeče o zaměstnání zákon o zaměstnanosti považuje za maření součinnosti s úřadem práce, tedy i nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu. Výjimkou z povinnosti dostavit se ve stanoveném termínu je prokázání zákonného vážného důvodu ve smyslu ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti, jímž by mohla být nepřítomnost uchazeče o zaměstnání omluvena. Dle názoru žalovaného žalobce vážný důvod, jímž by jeho nedostavení se ve stanoveném termínu mohlo být ospravedlněno, neprokázal. Na tomto posouzení předmětu daného správního řízení žalovaný trvá.

Námitkami žalobce se žalovaný podrobně zabýval v odůvodnění svého, žalobou napadeného rozhodnutí a na svých úvahách při hodnocení podkladů pro vydání rozhodnutí ničeho nemění, tudíž plně na odůvodnění napadeného rozhodnutí odkazuje a pouze ještě dále své stanovisko tímto vyjádřením doplňuje.

Především žalovaný zdůraznil, že dostavovat se ve stanovených termínech na úřad práce, je fakticky základní povinností uchazeče o zaměstnání, neboť cílem evidence nezaměstnané osoby u úřadu práce je její znovuplatnění na trhu práce a právě při osobních jednáních na úřadě práce lze pro tento cíl udělat nejvíce, tedy vyhledávat pro uchazeče vhodné zaměstnání, prodiskutovat jeho možnosti a schopnosti a podle toho vystavovat doporučenky k zaměstnavatelům na vhodná pracovní místa.

Žalovaný v tomto svém názoru odkazuje i na stanovisko NSS (4Ads 150/2011-164), jenž jednoznačně a výslovně uvedl, že pomoc uchazečů o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce, vyžaduje od uchazeče také plnění povinností a spolupráci z jejich strany. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného úřadem práce, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. **Jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání přitom je docházka na úřad práce ve stanovených termínech. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje plnění ani této základní povinnosti uložené mu úřadem práce, která tvoří základ spolupráce mezi ním a úřadem práce ve smyslu zásad uplatňování státní politiky zaměstnanosti podle ust. § 2 zákona o zaměstnanosti, přičemž uchazeč nedoloží ani žádný vážný důvod bránící mu tuto povinnost splnit (ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti), pak je pochopitelné, že v souladu s ust. § 30 odst. 2 písm. f) [do 31. 12. 2011 ust. § 30 odst. 2 písm. e) zákona o zaměstnanosti] ve spojení s ust. § 31 písm. c) [dříve písm. d)] téhož zákona následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. K popsanému názoru NSS nutno dodat, že vyžadování plnění povinností uchazeče o zaměstnání, konkrétně jeho dostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu, je zcela nezbytné pro organizaci základní**

činnosti úřadu práce, tedy zprostředkování zaměstnání. Jak již vysvětleno, osobní jednání úřadu práce s uchazečem o zaměstnání má zásadní význam pro vyhledání a doporučení vhodného zaměstnání, přičemž u každého úřadu práce je registrováno množství uchazečů o zaměstnání (obzvláště ve větším městě jako je Brno), s nimiž všemi musí úřad práce pravidelně osobně jednat a věnovat se jim individuálně, jinak by jeho činnost v této souvislosti i evidence samotná neměla žádná smysl. Úřad práce tudíž nemůže stanovovat termíny všech uchazečů o zaměstnání tak, jak jim osobně vyhovují, nýbrž tak, aby mohl efektivně pro všechny evidované zajišťovat činnost zprostředkování zaměstnání. Nelze proto tvrdit, že termíny jsou uchazečům o zaměstnání stanovovány libovolně, nýbrž naopak jsou plánované, přičemž v případě žalobce se jednalo o stanovení termínu krátce po zprostředkovaném jednání o zaměstnání u zaměstnavatele, tedy jednání bezprostředně v té době související se zprostředkováním zaměstnání.

Omluvit uchazeče o zaměstnání z řádně stanoveného termínu lze jen při prokázání zákonných vážných důvodů.

Důvod spočívající v soukromém pobytu v zahraničí, jak již uvedeno v odůvodnění napadeného rozhodnutí, není dle ust. § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti označen vážným důvodem pro nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnání, a to ani v případě společného pobytu s rodinou, bydlící ve vzdáleném místě. Vzhledem k důkazům dané věci nelze tento důvod podřadit ani pod ust. § 5 písm. c) bod 7, čehož se žalobce ve své žalobě dovolává, tedy ani pod osobní vážné důvody, ani pod důvody zvláštního zřetele vhodné.

Co se týče osobních vážných důvodů, již jejich demonstrativním výčtem v zákoně o zaměstnanosti zákonodárce dokazuje, jaké vpravdě zásadní skutečnosti měl v případě osobních vážných důvodů na zřeteli-etické, mravní či náboženské-žalobci žádné takové či obdobné důvody v dostavení se dne 3. 4. 2012 v 9:15 hod na úřad práce nebránily a důvod soukromého pobytu mimo dosah úřadu práce, byť dle tvrzení žalobce i s vlastní rodinou a narozenou vnučkou ve vzdáleném zahraničí, není nesporně vážným důvodem ve smyslu osobního vážného důvodu dle zákona o zaměstnanosti.

Žalobcem doložený odlet do zahraničí nelze také dle mínění žalovaného posoudit, jako důvod zvláštního zřetele hodný – takovým by mohla být dle žalovaného např. cesta nebo pobyt v zahraničí z důvodu prokázaného těžkého onemocnění nebo zranění rodinného příslušníka, nutnost péče v takovém případě, rovněž např. pohřeb nebo přesně naplánovaná svatba blízkého rodinného příslušníka, přičemž u těchto posledních uvedených případů by zajisté nebylo pravděpodobné, že by takový důvod zvláštního zřetele hodný trval více, než 1 a půl měsíce. V případě žalobce takový rodinný důvod, který by mohl být zohledněn jako důvod mimořádný a tedy zvláštního zřetele hodný, nebyl žádným relevantním důkazem doložen.

Evidence uchazečů o zaměstnání zajisté nemíní bránit rodinným příslušníkům v jejím vzájemném kontaktu, ale nelze požadovat omluvení a změnu termínu jednání na úřadu práce, když uchazeč o zaměstnání 50denní pobyt s rodinou oznámí pouhých 5 dní předem, přičemž jde o takový pobyt, který zcela vylučuje součinnost s úřadem práce. Dle názoru žalovaného je možno takovou situaci připodobnit k pracovnímu poměru, kde by zajisté zaměstnavatel

rovněž vstřícně neomluvil při oznámení 5 dní předem nepřítomnost pracovníka na dobu 1 a půl měsíce-jistě by bylo možno namítat, že plnění pracovních úkolů je závislé na čase a lhůtách jinak, než vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, ale evidence u úřadu práce má také svůj přednostní úkol, a to zprostředkovat uchazeči o zaměstnání vhodnou práci, nikoliv umožňovat mu jen přečkat dobu nezaměstnanosti s právem krytí zdravotního pojištění státem.

Jak již žalovaný uvedl v napadeném rozhodnutí, každá fyzická osoba má možnost volby, zda bude svoji nezaměstnanost řešit sama či za pomoci úřadu práce. Žalobce, jak sám uznává, požádal o zprostředkování zaměstnání úřadem práce sám z vlastní vůle, přičemž je spravedlivé posoudit, že si, obzvláště při seznámení s právy a povinnostmi uchazeče o zaměstnání, musel být vědom toho, že své soukromé záležitosti si po dobu evidence bude muset uspořádat tak, aby mohl poskytovat úřadu práce součinnost ve stanovených termínech. Nelze požadovat výhody oproti ostatním uchazečům o zaměstnání, jejichž rodiny bydlí v dosahu jejich bydliště, ani přizpůsobení činnosti úřadu práce s odkazem na vzdálený pobyt rodinných příslušníků (navíc bez zmínky o případné vynucenosti tohoto vzdáleného pobytu), na ekonomické důvody pro dlouhodobé pobyty v zahraničí atd. Jestliže tedy žalobce požádal o zprostředkování zaměstnání úřad práce, pak byl povinen splnit povinnost dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu, kterou s sebou zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nese, protože základním smyslem evidence úřadu práce je zprostředkování zaměstnání a zajištění brzkého znovuplatnění fyzické osoby na trhu práce. V případě odvolatele bylo navíc jednání na úřadě práce v procesu konkrétního zprostředkování zaměstnání, neboť při nebo po doložení doporučenky je s uchazečem o zaměstnání projednán výsledek jednání se zaměstnavatelem a v případě, že uchazeč nebyl do zaměstnání přijat, pokračuje na úřadě práce činnost směřující ke zprostředkování zaměstnání. Pobyt v zahraničí tak, jak si jej žalobce naplánoval, čili více než 1 a půl měsíce, nesporně znemožňoval naplnění účelu vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, neboť po celou tuto dobu by žalobce nemohl úřadu práce poskytovat potřebnou součinnost. K součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce žalovaný podotýkal, že není možné akceptovat, že by uchazeč o zaměstnání mohl své povinnosti plnit pouze, pokud mu to termínově vyhovuje a tedy žádat termíny, popř. její změny, podle svých osobních a rodinných plánů a že by stačilo k omluvě jeho nepřítomnosti „upozornění, že se nemůže dostavit“. Jestliže uchazeč o zaměstnání považuje plnění povinností souvisejících s vedením v evidenci úřadu práce za zásah do svých práv, pak nemusel žádat o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, nebo, pokud k takovému názoru dospěl až v průběhu evidence, mohl využít možnosti evidenci kdykoliv ukončit na vlastní žádost, a to i bez udání důvodu.

Žalobce se povinnosti dostavit se dne 3. 4. 2012 v 9:15 hod nemohl zprostit ani tím, že řádně projednal doporučené zaměstnání a zaměstnavatelem potvrzenou doporučenku před svým odjezdem do zahraničí dne 30. 3. 2012 doložil na úřadě práce (přičemž není významné a žalovaný toto ani nikterak neklade k tíži žalobce, komu na úřadě práce byla doporučenka předána a zda žalovaný při odevzdání doporučenky prokázal svou totožnost či nikoliv), neboť termín na den 3. 4. 2012 v 9.15 hod. nebyl stanoven jen za účelem doložení doporučenky, jak již výše v této souvislosti vysvětleno.

K námitce splnění oznamovací povinnosti žalovaný uvedl, že ani žalovaný ani prvoinstanční správní orgán nepopírali, že odvolatel předem informoval o tom, že odjíždí na dobu od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 do zahraničí (zápis o tomto je uveden v den 28. 3. 2012 v tiskopise „Záznam o kontaktu s uchazečem“), avšak splnění oznamovací povinnosti

uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce nebylo předmětem daného řízení. Žalobce byl vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání z důvodu nedostavení se ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012 v 9:15 hod. na úřad práce bez vážného důvodu, důsledkem čehož bylo jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce [ust. § 30 odst. 2 písm. f), ve spojení s ust. § 31 písm. c/ a ust. § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti], a nikoli nesplnění oznamovací povinnosti ve lhůtě dle ust. § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, tedy bez vážných důvodů písemné nebo osobní neoznámení důvodů, pro které se uchazeč o zaměstnání nedostavil na úřad práce ve stanoveném termínu, důsledkem čehož by rovněž bylo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ale s odkazem na ust. § 30 odst. 1 písm. b/ bod 2 zákona o zaměstnanosti. Žalovaný zopakoval, že k tomu, aby mohla být nepřítomnost uchazeče o zaměstnání ve stanoveném termínu omluvena, není postačující, že byl předem nebo v zákonem stanovené lhůtě nejpozději do 8 dnů po zmeškaném termínu oznámen důvod nepřítomnosti uchazeče o zaměstnání, nýbrž je zapotřebí, aby důvodem nepřítomnosti byl prokázán vážný důvod dle zákona o zaměstnanosti. Je tedy v dané věci zcela irelevantní, že a kdy odvolatel oznámil svou cestu do zahraničí jako důvod pro svou nepřítomnost ve stanoveném termínu. Nadto žalovaný konstatoval, že žalobce nejprve dne 28. 3. 2012 na úřadu práce uvedl, že „bude od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 mimo ČR“, na což úřad práce nebere zřetel, v odvolání zmiňuje zahraniční pobyt bez dalšího vysvětlení a následně v žalobě tvrdí, že se s manželkou nacházel v zahraničí u svého syna, který v zahraničí několik let žije a argumentuje návštěvou blízkého rodinného příslušníka a jeho narozené dcery, což považuje za vážný osobní důvod.

Žalovaný zdůraznil, že nedostavení se uchazeče o zaměstnání na úřad práce ve stanoveném termínu bez prokázání zákonem uznaného vážného důvodu zákon o zaměstnanosti kvalifikuje jako maření součinnosti s úřadem, jež má za následek povinnost úřadu práce vyřadit fyzickou osobu z evidence uchazečů o zaměstnání, a to bez ohledu na to, zda uchazeč o zaměstnání splnil vůči úřadu práce zákonnou oznamovací povinnost. Ve prospěch žalobce nelze nijak přihlídnout k tomu, že jak uvádí, se „sám dostavuje v předepsaných termínech“ na úřad práce, neboť jednak je nesporné, že uchazeč o zaměstnání se musí dostavovat na úřad práce sám, tedy osobně a bez nějakého typu předvedení, a jednak to, že dostavením se ve stanoveném termínu na úřad práce nečiní nic mimořádného, nýbrž takto plní svou zcela základní povinnost uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce.

Žalovaný konstatoval, že prvoinstanční správní orgán založil své rozhodnutí na základě řádného zjištění skutkového stavu věci, v rozsahu, který je nezbytný pro soulad s ust. § 2 správního řádu. Na rozhodnutí o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání v dané věci nelze dle názoru žalovaného shledat nezákonnost ani porušení principů dobré správy, rovněž nikoliv nepřiměřenosti, naopak se jedná o řádný postup dle zákona o zaměstnanosti. Navrhoval proto, aby soud žalobu jako nedůvodnou zamítl.

Krajský soud v Brně ve věci nařídil jednání na 6. 11. 2013, v němž žalobce uvedl, že je přesvědčen o tom, že úřad práce by u klientů považoval za nedostatečně vážný důvod pro nedostavení se na úřad práce i dvou až třídní pobyt klienta v zahraničí, pro nějž se nemůže dostavit na úřad práce. Žalobce byl totiž mimo území ČR teprve 3 dny a už třídní nepřítomnost na území České republiky nebyla uznána jako vážný důvod pro nedostavení se na schůzku na úřad práce. Žalobce se při první schůzce na úřadu práce řádně omluvil, sdělil dobu své nepřítomnosti na území ČR, přesto tento důvod, řádně dopředu sdělený, nebyl uznán jako důvodný.

Žalobce dále u tohoto jednání uvedl, že dne 28. 3. nebyl na úřadu práce poučen zprostředkovatelkou, že si může evidenci na úřadu práce ukončit a po návratu ze zahraničí se znovu zaevidovat. Dále uvedl, že pokud by mu na úřadu práce 28. 3. bylo sděleno, že se na dohodnutou schůzku na úřad práce dne 3. 4. musí dostavit, určitě by žalobce reagoval tak, že by si nechal udělat záznam z jednání, aby měl v tomto směru důkaz a určitě by v něm uvedl, že pokud bude úřad práce trvat na dostavení se žalobce na schůzku 3. 4., tento požadavek žalobce splní, ovšem bude požadovat, aby mu úřad práce zaplatil částku, kterou vydal za letenky do ... a zpět a další majetkové a nemajetkové újmy, které mu vzniknou. Nikde v zákoně není totiž uvedeno, ani to nebylo sděleno žalobci úřadem práce, co je „doba přiměřená“, tj. jakou dobu v zahraničí by žalobci úřad práce omluvil. Pokud by bylo 28. 3. na úřadu práce s žalobcem hovořeno v tom smyslu, že se může odhlásit na dobu pobytu v zahraničí z evidence úřadu práce a poté se znovu přihlásit, tedy po návratu, reagoval by na to určitě žalobce zápisem, v němž by byl i dotaz, z jakého zákonného ustanovení vyplývá, že pokud se nějakou dobu nezdržuje v místě trvalého bydliště, že se má odhlásit z evidence na úřadu práce. Uvedl, že domluvená schůzka na úřadu práce 28. 3. 2012 proběhla tak, že se na ni žalobce dostavil a byla mu vydána doporučenka (umístěnka) do zaměstnání, a to do firmy na funkci obchodníka s tím, že tuto doporučenku má přinést zpět na schůzku 3. 4. Sdělil, že na schůzku na úřad práce přišel mimo jiné i proto, aby se omluvil, protože 1. 4. 2012 odlétá do zahraničí a bude se vracet 20. 5. 2012. Ze schůzky na úřadu práce šel okamžitě do firmy aby mohl splnit podmínku uloženou mu úřadem práce. U firmy osvětlil svou situaci, sdělil tam, že chodí neustále po soudech a policejních orgánech a že by z těchto důvodů neměl na práci v vůbec čas, resp. by ji nemohl řádně vykonávat. Tam mu sdělili, že žalobce nepřijmou, což mu bylo jasné. Ví, že následující den měl nějaké soudní jednání, následující den se však na úřad práce s touto doporučenkou dostavil kolem 11:00 hod., na úřadě se už nepracovalo a umístěnku proto předal jedné z pracovnic, kterou tam zastihl a o níž ví, že na úřadu práce pracuje. Na úřadu práce pak již s nikým nehovořil, následně odletěl do zahraničí. Schůzka 3. 4. 2012 byla stanovena pouze proto, aby na úřad práce žalobce přinesl doporučenku z ... a aby s ním byl domluven další termín schůzky. Žádný jiný význam dle žalobce domluvená schůzka na 3. 4. 2012 neměla. Dále bylo žalobcem řečeno, že si vždy řádně a svědomitě plnil své povinnosti uchazeče o zaměstnání, takže se vždy, pokud mu v tom nebránila nemoc, na stanovené schůzky na úřad práce dostavil. Snahou úřadu práce však nebylo, v případě žalobce, sehnat mu přiměřené zaměstnání, ale naopak po dobu téměř 1 roku se úřad práce snažil o to, jak žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadit. Ve dvou předchozích případech se mu to nepodařilo, jak vyplývá z rozhodnutí úřadu práce a žalovaného, které žalobce do spisu doložil, takže to úřad práce zkusil potřetí. V předchozích případech byly snahy úřadu práce o vyřazení žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání, na straně žalobce však byl vážný důvod pro nedostavení k úřadu, a to nemoc. Dále pak uvedl, že ze Záznamu o kontaktu s uchazečem vyplývá, že v předchozí době, žádné tak krátké návštěvy po sobě, jako v daném případě, úřadem práce stanoveny nebyly. Někdy trvalo i měsíce, než byl žalobce z jedné schůzky pozván na schůzku druhou. Pokud úřad práce konstatuje 28. 3. 2012, že žalobce se z další nařízené schůzky na 3. 4. 2012 omluvil pro pobyt v zahraničí a že tuto omluvu úřad práce neuznává, pro žalobce z toho vyplývá, že úřad práce by neuznal i krátkodobý, byť několikadenní pobyt v zahraničí, tedy ani tato skutečnost by pro něho nebyla důvodem, ke kterému by měl přihlédnout a žalobce z nařízené schůzky omluvit. Pokud správní orgány argumentují tím, že pobyt žalobce v zahraničí trval zhruba 50 dnů a přirovnávají postavení žalobce k postavení v pracovněprávním vztahu, dalo by se takto uvažovat až v případě, že by žalobce byl např. v době, kdy pobýval u syna v zahraničí, předvolán, řekněme po jednom měsíci jeho pobytu v zahraničí a on se nedostavil. Pak by se dalo uvažovat o tom, že na jeho straně nejsou důvody hodné zvláštního zřetele, ke kterým by bylo nutno ze strany úřadu práce přihlédnout a nastala by situace obdobná v pracovněprávním

vztahu. Takováto situace však v případě žalobce nenastala, neboť ten byl vyřazen již po 3 dnech z evidence uchazečů o zaměstnání, tedy po 3 dnech svého pobytu v zahraničí. Žalobce řádně svůj pobyt v zahraničí omluvil, omluvil svou nepřítomnost, která je důvodná, a to z důvodů, které v žalobě uvedl.

U jednání krajského soudu zástupkyně žalovaného dodala, že v zákoně o zaměstnanosti v § 5 písm. c/ je zcela konkrétně uvedeno, co jsou vážné důvody. V případě žalobce by se dalo eventuelně uvažovat pouze o důvodech hodných zvláštního zřetele, jako jediné, o čem by se dalo dle § 5 písm. c/ zvažovat. Soukromá cesta žalobce k návštěvě syna a jeho rodiny v zahraničí rozhodně není důvodem hodným zvláštního zřetele. Ke schůzkám žalobce na úřadu práce uvedla, že 28. 3. se žalobce na úřad práce dostavil, byla mu předána doporučenka do zaměstnání, kterou měl vyřídit do 2. 4. 2012 a na 3. 4. 2012 byla stanovena schůzka, na kterou žalobce měl přijít s tím, jak to se zaměstnáním dopadlo, ovšem rozhodně nebyla tato schůzka stanovena pouze pro to, aby na úřadu práce žalobce doporučenku odevzdal. V případě, že by nebyl přijat do nabízeného zaměstnání, úřad práce by s ním v tento den řešil další eventuelní možnosti zaměstnání. Žalobce však 28. 3. sdělil, že 1. 4. odlétá do zahraničí s návratem 20. 5., takže téměř po dobu 2 měsíců nebude na území ČR. O žádném krátkodobém, např. třídním pobytu mimo své bydliště vůbec nehovořil a již 28. 3. 2012 sdělil délku svého pobytu v zahraničí. Již tehdy mu bylo pracovníci úřadu práce sděleno, že na toto nebude úřad práce brát zřetel. Sdělila dále, že pokud je někdo veden jako uchazeč o zaměstnání na úřadu práce, což žalobce byl a byl i poučen o podmínkách, které musí dodržovat, což stvrdil svým podpisem, musí být, s ohledem na to, že do evidence uchazečů o zaměstnání se zapisuje proto, aby mu úřad práce pomohl najít nové zaměstnání, dostavit se vždy v dohodnutých termínech na úřad práce a v případě, že mu bude vhodné zaměstnání nabídnuto, toto také přijmout, což v případě, že žalobce se téměř 2 měsíce zdržoval v zahraničí, by nebylo možné. Tím, že se ve stanoveném termínu 3. 4. 2012 žalobce nedostavil na dohodnutou schůzku na úřad práce, jednoznačně mařil součinnost s úřadem práce, když maření součinnosti s úřadem práce je zákonnou podmínkou, stanovenou v zákoně o zaměstnanosti, pro vyřazení uchazeče z evidence uchazečů o zaměstnání. Aby mohl úřad práce přihlídnout k nedostavení se ve stanoveném termínu na dohodnutou schůzku, musely by na straně žalobce nastat jiné vážné osobní důvody, např. etické, mravní či náboženské. Nic takového na straně žalobce nenastalo a pod tyto v zákoně stanovené důvody nelze podřadit soukromou cestu žalobce do zahraničí, byť se jednalo o návštěvu syna a vnučky. Důvod hodný zvláštního zřetele tedy nemůže být soukromá cesta do zahraničí. Mohla by to být např. dopravní kalamita, která by neumožnila účastníkovi v dohodnutý termín se ke schůzce na úřad práce dostavit. Zdůraznila, že evidence uchazeče o zaměstnání u úřadu práce je dobrovolná, pokud žalobce chtěl odjet na uvedenou dobu do zahraničí, nikdo mu nebránil, aby se odhlásil z evidence uchazečů o zaměstnání.

Z připojeného správního spisu bylo zjištěno, že 18. 1. 2011 žalobce podal na úřad práce žádost o zprostředkování zaměstnání. Ze Záznamu o kontaktu s uchazečem, který je součástí správního spisu, bylo zjištěno, že 9. 3. 2012 byla žalobci zaslána prostřednictvím České pošty pozvánka k osobnímu jednání na úřad práce na den 28. 3. 2012, v 10:15 hod. za účelem dalšího zprostředkování zaměstnání. Pozvánku k osobnímu jednání žalobce osobně převzal 22. 3.

Ze Záznamu o kontaktu s uchazečem vyplynulo, že 28. 3. 2012 se osobně na úřad práce dostavil, bylo mu vydáno potvrzení o vedení v evidenci a dána doručenka do firmy ... jako obchodník s tím, že termín vyřízení je do 2. 4. 2012. V Záznamu pak uvedeno, že uchazeč uvádí, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 je mimo Českou republiku.

Ze Záznamu o kontaktu s uchazečem pak vyplývá, že na 3. 4. 2012 v 9:15 hod. byl stanoven termín další schůzky žalobce na úřadu práce.

Dále v Záznamu uvedeno, že pracovnice úřadu práce napsala pod sdělení žalobce, že od 1. 4. do 20. 5. 2012 bude pobývat mimo ČR, že na toto úřad práce nebere zřetel.

23. 5. 2012 pod č.j. ... Úřad práce ČR – krajská pobočka v Brně, kontaktní pracoviště Slavkov u Brna vydal rozhodnutí, kterým dle ust. § 5 písm. c/, § 30 odst. 2 písm f/ a odst. 3 a § 31 písm. c/ zákona o zaměstnanosti vyřadil žalobce z evidence uchazečů o zaměstnání ode dne 3. 4. 2012 z důvodu maření součinnosti s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, kterého se dopustil tím, že se bez vážného důvodu nedostavil ve stanoveném termínu na Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště krajské pobočky v ...

Z odůvodnění mimo jiné vyplynulo, že při osobním jednání na úřadu práce dne 28. 3. 2012 byl žalobce zprostředkovatelkou poučen, že pobyt mimo ČR v soukromých záležitostech nelze akceptovat jako vážný důvod pro nedostavení se na úřad práce a že si žalobce může evidenci ukončit a po návratu ze zahraničí se znovu zaevidovat. Ukončení evidence však odmítl a požádal o jednání s vedoucí kontaktního pracoviště Tato žalobci také sdělila, že dlouhodobý pobyt v zahraničí za účelem vyřízení soukromých záležitostí není vážným důvodem dle § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti pro neposkytování součinnosti s úřadem práce a úřad práce proto nemůže jeho dlouhodobou nepřítomnost tolerovat a brát na ni zřetel. Dne 28. 3. 2012 při jednání s vedoucí kontaktního pracoviště, jehož svědkem byla také referentka zaměstnanosti tohoto pracoviště, byl žalobce upozorněn na tu skutečnost, že si musí plnit své povinnosti uchazeče o zaměstnání, tedy i povinnost projednat doporučené zaměstnání a dostavit se k osobnímu jednání na úřad práce ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012, s čímž však jmenovaný nesouhlasil. Dále mu byla sdělena možnost požádat o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu pobytu mimo ČR. Následně dne 30. 3. 2012 v pátek (neúřední den) byla úřadu práce doručena doporučenka do zaměstnání, kterou žalobce projednal 28. 3. 2012; výsledek – není přijat z důvodu „nesplňuje podmínky pro tuto pozici“. Tuto doporučenku převzala agenturní pracovnice úřadu práce od jí neznámé osoby, která neuvedla svoji totožnost a po předání doporučenky ihned odešla. Dne 3. 4. 2012, jak uvedeno, se k jednání na úřad práce žalobce nedostavil a ani do 8 kalendářních dnů úřadu práce neoznámil vážno důvody svého nedostavení se, proto mu bylo dne 12. 4. 2012 zasláno oznámení o zahájení správního řízení pro nedostavení se ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012. Jelikož na adrese trvalého pobytu nebyl zastižen, byla předmětná zásilka uložena v příslušné provozovně držitele poštovní licence a její uložení bylo jmenovanému dne 13. 4. 2012 oznámeno. 23. 4. 2012 nastala fikce doručení a tímto dnem se jmenovaným bylo oficiálně zahájeno a vedeno správní řízení. 30. 4. 2012 bylo doručeno úřadu práce vyjádření právního zástupce žalobce, v němž bylo uvedeno, že jeho klient se ve dnech 29. 3. 2012 a 30. 3. 2012 dostavil na ..., kde sdělil, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude pobývat v zahraničí na návštěvě rodinného příslušníka. O této skutečnosti by měl existovat ve spise záznam. Skutečnost, že žalobce spolu se svou manželkou jsou v zahraničí, mohou doložit letenkami. Současně žalobce doložil, že jej zprostředkovaný zaměstnavatel nepřijal do zaměstnání z důvodů, že žalobce má v současné době záznam v trestním rejstříku. Úřad práce byl v dostatečném předstihu informován o nepřítomnosti žalobce, což znamená, že úřad práce znal důvody, proč se k němu dne 3. 4. 2012 žalobce nedostavil. V žádném případě tak nelze nedostavení se žalobce považovat za maření součinnosti s úřadem práce.

V odůvodnění rozhodnutí pak také uvedeno, že k vyjádření právního zástupce žalobce nutno konstatovat, že žalobce byl úřadem práce poučen o svých právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a také o svém právu ukončit si na vlastní žádost po dobu svého dlouhodobého pobytu v zahraničí evidenci uchazečů o zaměstnání. Jelikož však žalobce možnost ukončení evidence odmítl a následně se z důvodu odcestování do zahraničí ve stanovený termín nedostavil, dopustil se svým jednáním maření součinnosti s úřadem práce. Bylo také uvedeno, že byl do evidence uchazečů o zaměstnání zařazen na základě své dobrovolně podané žádosti o zprostředkování zaměstnání, přičemž hlavním účelem evidence uchazečů o zaměstnání je zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, avšak v případě odjezdu žalobce, na téměř 2 měsíce mimo ČR, se tento stal pro úřad práce nedosažitelným a úřad práce pak nemohl naplňovat základní účel evidence uchazečů o zaměstnání, kterým je právě zprostředkování zaměstnání. Dále uvedeno, že žalobce si měl být vědom skutečnosti, že pokud se bez vážného důvodu nedostaví ve stanoveném termínu k jednání na úřad práce, bude jeho chování posouzeno jako maření součinnosti s úřadem.

Proti tomuto rozhodnutí žalobce podal odvolání.

Žalovaný pak ve věci rozhodoval 23. 7. 2012 pod č.j., kdy rozhodl tak, že dle ust. § 90 odst. 5 správního řádu odvolání žalobce zamítl a napadené rozhodnutí úřadu práce potvrdil. V odůvodnění pak uvedeno, že dle ust. § 30 odst. 2 písm. f/ zákona o zaměstnanosti ve spojení s ust. § 31 písm. c/ téhož zákona, maří uchazeč o zaměstnání součinnost s úřadem práce tím, že se nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážného důvodu. Dle ust. § 30 odst. 3 zákona o zaměstnanosti se vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání provede dnem maření součinnosti s úřadem práce. Ust. § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti uvádí vážné důvody, jimiž lze nesplnění povinnosti uchazečů o zaměstnání omluvit.

V odůvodnění pak uvedeno, že z předané spisové dokumentace je nesporné, že odvolateli se dostalo řádného poučení o povinnostech uchazeče o zaměstnání, jak popsáno v Záznamu o kontaktu s uchazečem. Navíc mu bylo předáno i písemné vyhotovení poučení uchazeče o zaměstnání, které měl tedy trvale k dispozici, v jehož části I. bodě 10 je výslovně uvedeno pod písm. a/ povinnost uchazeče o zaměstnání řídit se pokyny úřadu práce a dostavit se na úřad práce ve stanoveném termínu. V bodě 13 téhož písemného vyhotovení poučení je popsán důsledek – vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání mimo jiné z důvodů maření součinnosti s úřadem práce bez vážného důvodu, přičemž v bodě 14. poučení je taxativně vyjmenováno, jaké jednání uchazeče o zaměstnání zákon o zaměstnanosti považuje za maření součinnosti s úřadem práce, tedy i nedostavení se na úřad práce ve stanoveném termínu. Výjimkou z povinnosti dostavit se ve stanoveném termínu je prokázání zákonného vážného důvodu ve smyslu ust. § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti, jímž by mohla být nepřítomnost uchazeče o zaměstnání omluvena. Popsané poučení obsahuje taktéž demonstrativní výčet zákonných vážných důvodů. Žádný vážný důvod však odvolatel nedoložil ani nezmínil. Důvod spočívající v soukromém pobytu v zahraničí, zákon o zaměstnavateli neumožňuje zohlednit jako vážný důvod pro nesplnění povinnosti uchazeče o zaměstnanosti. Po dobu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání si fyzická osoba musí své osobní záležitosti uspořádat tak, aby mohla plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, pokud ji v tom nebrání zákonný vážný důvod. K zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání u příslušného úřadu práce dochází na základě žádosti o zprostředkování zaměstnání, kterou fyzická osoba podává z vlastní vůle, dobrovolně, neboť není povinností (žádný zákon takovou povinnost nestanoví) být po dobu nezaměstnanosti veden v evidenci uchazečů o zaměstnání. Splňuje-li fyzická osoba podmínky zákona o zaměstnanosti a je vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání,

nabývá však kromě práv také povinnosti, neboť chce-li uchazeč o zaměstnání čerpat práva s evidencí spojená (např. právo na státní úhradu zdravotního pojištění), musí na druhé straně plnit povinnosti, k nimž nesporně patří povinnost dostavovat se na úřad práce ve stanoveném termínu. Již z pojmu „stanovený termín“ vyplývá, že se jedná o termín, jenž je uchazeči o zaměstnání stanoven, nikoliv o termín, na němž by se s úřadem práce mohl dohodnout nebo si jej nějak vybrat. Každá fyzická osoba má možnost volby, zda bude svoji nezaměstnanost řešit sama či za pomoci úřadu práce. Jestliže odvolatel požádá o zprostředkování práce úřad práce, pak byl povinen plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání, které sebou zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání nese, protože základním smyslem evidence na úřadu práce je zprostředkování zaměstnání a zajištění brzkého uplatnění na trhu práce. Zákon o zaměstnanosti v § 5 písm. c/ stanovuje vážné důvody, při jejichž prokázání není dán důvod k vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání. Tyto důvody spočívají v

- 1/ nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
- 2/ nezbytná osobní péče 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), 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/ okamžikem 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 při zprostředkování zaměstnání, nebo
- 7/ jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Ve světle vážnosti těchto důvodů soukromý pobyt v zahraničí coby vážný důvod neobstojí. Zdůraznil, že nedostavení se uchazeče o zaměstnání na úřad práce ve stanoveném termínu bez prokázání zákonem uznaného vážného důvodu zákon o zaměstnanosti kvalifikuje jako maření součinnosti s úřadem práce, jež má za následek povinnost úřadu práce vyřadit fyzickou osobu z evidence uchazečů o zaměstnání, a to bez ohledu na to, zda uchazeč o zaměstnání splnil vůči úřadu práce zákonnou oznamovací povinnost. K součinnosti uchazeče o zaměstnání s úřadem práce dále uvedl, že součinnost formou osobní účasti na jednání na úřadě práce ve stanoveném termínu je povinností uchazeče o zaměstnání, nelze tudíž k jejímu plnění přihlížet jako k něčemu mimořádnému, co by bylo možno zohlednit ve prospěch odvolatele a z téhož důvodu není možné v tomto správním řízení brát ve prospěch odvolatele v úvahu, že jak uvádí zplnomocněný zástupce, odvolatel předem „upozorňuje, že pokud se naopak na daný termín schůzky u úřadu práce dostavit nemůže, což taktéž dokládá“, neboť není možné akceptovat, že by uchazeč o zaměstnání mohl své povinnosti plnit pouze, pokud mu to termínově vyhovuje, nebo-li uchazeč o zaměstnání, evidovaný u úřadu práce, nerozhoduje o tom, ve kterém stanoveném termínu se na úřad práce dostaví a ve kterém nikoliv, neboť všechny úřadem práce stanovené termíny jsou pro něj po dobu evidence stejně závazné a zprostit se povinnosti termín dodržet je možné jen při prokázání vážného důvodu, jak již bylo několikrát uvedeno. S tím souvisí skutečnost, že uchazeč o zaměstnání nemá žádné oprávnění požadovat po úřadu práce, aby stanovení termínu přizpůsoboval jeho osobním záležitostem a nabízel mu termíny, které se mu budou zdát dostatečně vhodné. Úřad práce nepopírá, že odvolatel předem informoval o tom, že odjíždí od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012

do zahraničí a že zápis o tom je uveden dne 28. 3. 2012 v tiskopise „Záznam o kontaktu s uchazečem“, avšak splnění oznamovací povinnosti uchazeče o zaměstnání vůči úřadu práce není předmětem tohoto řízení. K námitce, že odvolatel oznámil svou nepřítomnost ve stanoveném termínu předem a že úřadu práce byl znám důvod nepřítomnosti odvolatele ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012, odvolací orgán především konstatuje, že **předmětem tohoto správního řízení je nedostavení se odvolatele ve stanoveném termínu dne 3. 4. 2012 na úřad práce bez vážného důvodu, důsledkem čehož je jeho vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro maření součinnosti s úřadem práce a nikoliv nesplnění oznamovací povinnosti ve lhůtě dle § 27 odst. 2 zákona o zaměstnanosti, tedy bez vážných důvodů písemné nebo osobní neoznámení důvodů, pro které se uchazeč o zaměstnání nedostaví na úřad práce ve stanoveném termínu, důsledkem čehož by rovněž bylo vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, ale s odkazem na ust. § 30 odst. 1 písm. b/ bod 2 zákona o zaměstnanosti.**

K námitce, že vycestování do zahraničí se stanoveným termínem návratu nemůže mít vliv na zprostředkování zaměstnání úřadem práce, nutno uvést, že téměř dvouměsíční soukromý pobyt uchazeče o zaměstnání mimo dosah působnosti úřadu práce v ČR způsobuje zcela nesporně nemožnost naplnění účelu evidence fyzické osoby u úřadu práce, neboť po celou takovou dobu není možné s uchazečem o zaměstnání spolupracovat, zejména mu aktuálně nabízet, s ohledem na situaci na trhu práce, volná pracovní místa. Nelze proto v žádném případě souhlasit s názorem zplnomocněného zástupce, že odjezdem mimo ČR, byť předem oznámeným a na přesně ohraničenou dobu, odvolatel „projevoval dostatek součinnosti k naplnění účelu“ evidence uchazečů o zaměstnání.

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

Podle odst. 3 § 30 vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání se provede dnem, kdy nastala některá ze skutečností uvedených v odst. 1 a 2.

Podle § 31 písm. c/ zákona o zaměstnanosti uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce, jestliže se nedostaví na krajskou pobočku Úřadu práce nebo kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu bez vážných důvodů [§ 5 písm. c].

Podle § 5 písm. c/ vážnými důvody jsou důvody spočívající v

- 1/ nezbytné osobní péče 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), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, které se pro účely důchodového pojištění považují 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/ okamžikem 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 při zprostředkování zaměstnání, nebo

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

Skutkové a právní zhodnocení věci soudem

Krajský soud v Brně dospěl k závěru, že pokud jde o zjištění skutkového stavu, v tomto směru žádné rozpory mezi účastníky nejsou. Mezi účastníky je shodná ta skutečnost, že 28. 3. 2012 se na základě předvolání osobně dostavil na úřad práce žalobce, bylo mu vydáno potvrzení o vedení v evidenci a vydána doporučenka do firmy ... na funkci obchodník s tím, že tuto věc má vyřídit do 2. 4. 2012, přičemž termín další schůzky byl stanoven na 3. 4. 2012 v 9:15 hod. Mezi účastníky je také shoda v tom, že dne 28. 3. 2012 při jednání na úřadu práce žalobce sdělil a bylo to zaznamenáno v Záznamu o kontaktu s uchazečem, že od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 bude pobývat mimo území České republiky a že úřad práce žalobci sdělil a také poznamenal do Záznamu o kontaktu s uchazečem, že na tuto skutečnost úřad práce nebere zřetel.

Mezi účastníky pak bylo nesporné, že žalobce se na dojednanou schůzku 3. 4. 2012 nedostavil, že v tuto dobu pobýval, a to do 18. 5. 2012, kdy přistál na letišti ve ... společně s manželkou, v ... na návštěvě u syna, který má 8 měsíční dítě, tedy vnučku žalobce a jeho manželky.

Spor mezi účastníky byl ve výkladu vážného důvodu, tedy takového, který by úřad práce bral jako důvod omluvy a nezpůsobil by, že uchazeč o zaměstnání maří součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce.

Vážné důvody jsou stanoveny v § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti, kde je tedy uvedeno, v čem vážné důvody spočívají.

Na případ žalobce by se mohl z vážných důvodů v tomto zákonném ustanovení vyjmenovaných vztahovat pouze bod 7/, kde je uvedeno – jiných vážných osobních důvodech, např. etických, mravních či náboženských nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Žádný důvod osobní spočívající v etických, mravních či náboženských důvodech na straně žalobce shledán nebyl, neboť takové důvody nejsou téměř dvouměsíční pobyt žalobce u syna v Bylo tedy nutné zhodnotit, zda důvodem hodným zvláštního zřetele je pobyt žalobce u syna v ... na dobu od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012, kam žalobce odletěl s manželkou na soukromou návštěvu, kterou vždy plánují na delší dobu s ohledem na vzdálenost a důvody ekonomické, zejména ceny letenek a kdy pobyt trval takto plánovanou delší dobu i proto, že syn žalobce má 8 měsíční dítě.

Soud, stejně tak jako žalovaný dospěl k závěru, že pobyt žalobce v zahraničí na dobu více než 6 týdnů na soukromé návštěvě u syna v ... není jiným vážným osobním důvodem nebo důvodem hodným zvláštního zřetele, pro který by mělo být omluveno nedostavení se žalobce na plánovanou schůzku u úřadu práce na 3. 4. 2012, jejíž termín vzal 28. 3. 2012 na vědomí, když tento termín stvrdil podpisem v Záznamu o kontaktu s uchazečem.

V tomto směru, i když žalobce zdůrazňuje, že se dopředu z domluvené schůzky 3. 4. 2012 omluvil, a to dne 28. 3. 2012, se soud ztotožňuje se stanoviskem žalovaného vyjádřené v jeho rozhodnutí, jež je předmětem soudního přezkumu, a také uvedený ve

vyjádření k žalobě. Pokud jde o žalobce, z žádosti o zprostředkování zaměstnání z 18. 1. 2011 vyplývá, že sám dobrovolně požádal úřad práce o zprostředkování zaměstnání, když u osoby nezaměstnané v žádném zákoně není stanoveno, že v případě, že zaměstnání nemá, musí žádat stát o zprostředkování zaměstnání. Takovýto způsob zprostředkování zaměstnání prostřednictvím žádosti u úřadu práce je tedy na bázi dobrovolnosti, tedy dobrovolně žádal o zprostředkování zaměstnání stát i žalobce.

V takovém případě, si však musí plnit své zákonné povinnosti a v tomto směru soud odkazuje na rozsudek Nejvyššího správního soudu č.j. 4 Ads 150/2011-164, z něhož vyplývá:

Nejvyšší správní soud považuje v této souvislosti za vhodné uvést, že pomoc uchazečům o zaměstnání, kterou poskytují úřady práce, vyžaduje od uchazečů také plnění povinností a spolupráci z jejich strany. Jedině v aktivním a kooperativním vztahu uchazeče o zaměstnání a státu, reprezentovaného úřadem práce, lze dosáhnout skutečně rychlého a efektivního řešení nezaměstnanosti. Jednou ze základních povinností uchazeče o zaměstnání přitom je docházka na úřad práce ve stanovených termínech. Pokud uchazeč o zaměstnání nerespektuje plnění ani této základní povinnosti uložené mu úřadem práce, která tvoří základ spolupráce mezi ním a úřadem práce ve smyslu zásad uplatňování státní politiky zaměstnanosti podle § 2 zákona o zaměstnanosti, přičemž uchazeč nedoloží ani žádný vážný důvod bránící mu tuto povinnost splnit (§ 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti), pak je pochopitelné, že v souladu s ust. § 30 odst. 2 písm. a/ ve spojení s § 31 písm. d/ téhož zákona následuje sankce v podobě vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání, k čemuž v případě stěžovatele také došlo.

Nejvyšší správní soud tak ve shodě s Městským soudem uzavírá, že v posuzované věci neshledal žádný důvod ve smyslu § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti, který by stěžovateli bránil se ve stanovený termín dostavit na úřad práce, a proto byl právem z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen.

Krajský soud v Brně zde uvádí, že v dané věci skutečně není podstatné, zda se žalobce 28. 3. 2012 omluvil, že ve stanovený termín 3. 4. 2012 se nebude moci k domluvené schůzce dostavit, neboť odjíždí v termínu od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 do zahraničí.

Soud zde posuzuje tu skutečnost, kterou posuzoval i úřad práce, a to je to, zda návštěva syna žalobce v Thajsku v období od 1. 4. 2012 do 20. 5. 2012 je vážným důvodem, který by žalobci bránil tuto povinnost, dostavení se k dojednané schůzce na 3. 4., splnit ve smyslu § 5 písm. c/ zákona o zaměstnanosti.

Soud dospěl k závěru, že takový vážný důvod bránící žalobci splnit svoji povinnost zde není, neboť skutečně realizoval zcela soukromou cestu, která trvala více než 6 týdnů.

Žalobce v tomto směru neměl tedy žádný vážný důvod nedostavit se na dojednaný termín 3. 4. 2012 na úřad práce a soud se ztotožňuje se stanoviskem žalovaného v tom smyslu, že pokud chtěl žalobce, v době, kdy žádal o zprostředkování zaměstnání, podniknout soukromou cestu za synem v takovéto délce trvání, mohl se po tuto dobu odhlásit z evidence úřadu práce, když soud znovu zdůrazňuje, že žádost o zprostředkování zaměstnání je na bázi dobrovolnosti.

Soud se nemůže ztotožnit s tím, že úřad práce by nepovažoval za vážný důvod bránící žalobci splnit svou povinnost, dostavit se na domluvený termín na úřad práce, i pokud by se zdržoval v zahraničí krátkou dobu, např. pouze 3 dny.

S tímto stanoviskem se soud nemůže ztotožnit, neboť pokud by byly opravdu vážné důvody k pobytu v zahraničí na krátký termín, nebo pokud by na krátký, např. 3denní pobyt odjížděl žalobce do zahraničí z jiných důvodů, byla by to situace zcela odlišná, neboť žalobce již 28. 3. 2012, kdy se dozvěděl o termínu další schůzky na úřadu práce na den 3. 4. 2012, sdělil, že se nemůže dostavit, protože odjíždí od 1. 4. do 20. 5., tedy sdělil délku svého pobytu, která je více než 6 týdnů a znal již v tuto dobu stanovisko úřadu práce, že na tento důvod nebude brán ze strany úřadu práce zřetel.

Soud se ztotožňuje se stanoviskem žalovaného, že domluvená schůzka na 3. 4. 2012 nebyla jen z důvodu, aby úřad práce zjistil, že v případě žalobce bude realizováno zaměstnání u firmy ..., či nikoliv. Jistě v případě, že by úřad práce zjistil, že žalobce nebyl na práci u ...přijat, by s ním dále pracoval a pokoušel se pro žalobce sehnat jiné vhodné zaměstnání a je možné, že v tento dohodnutý termín 3. 4. 2012 měl již pro žalobce jinou vhodnou nabídku, tedy jiného zaměstnavatele, kam by ho poslal za účelem zajištění vhodného pracovního místa. Soud tedy uzavírá, že dospěl k závěru, že tím, že se žalobce nedostavil na sjednanou schůzku 3. 4. 2012, zmařil součinnost s krajskou pobočkou úřadu práce, neboť se nedostavil bez vážných důvodů, a proto oprávněně a v souladu se zákonem o zaměstnanosti byl žalobce vyřazen z evidence uchazečů o zaměstnání.

Soud pak uvádí, že není ani podstatná ta skutečnost, kterou uváděl žalobce, že v dřívější době se vždy na domluvené schůzky na úřad práce dostavoval, pokud mu v tom nebránily zdravotní problémy, které však vždy doložil.

Pokud se žalobce nedostavil na domluvenou schůzku u úřadu práce a omluvil se a nedostavil se z důvodu, že mu v tom bránily zdravotní problémy, jedná se o naprosto jinou situaci, o vážný důvod pro nedostavení se, než situaci, kdy žalobce odletěl na více než 6 týdnů na soukromou návštěvu svého syna v zahraničí.

Soud se shora uvedených důvodů dospěl k závěru, že žaloba žalobce důvodná není a proto ji soud ve smyslu ust. § 78 odst. 7 soudního řádu správního (dále jen „s.ř.s.“) zamítl.

Pokud pak jde o náklady řízení rozhodnutí se opírá o ust. § 60 odst. 1 s.ř.s.

Žalobce ve věci neměl úspěch, náklady řízení mu proto nebyly přiznány, pokud jde o žalovaného, ten byl ve věci úspěšný, kromě běžné úřední činnosti mu však žádné náklady nevznikly.

P o u ě n í:

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

V Brně dne 13. listopadu 2013

JUDr. Jana Kubenová, v. r.
samosoudkyně